

**Diseño de un programa para el control del riesgo psicosocial
asociado al estrés laboral en docentes del Liceo Cultural López Osorio**

Juliana Ramírez Serna
Fanny Isabel Escorcía Contreras
Luz Adriana Forero Jiménez
Mayo 2019

Universidad ECCI
Bogotá 2019
Semanario de Investigación II

Tabla de Contenido

Antecedentes.....	1
Planteamiento del problema	4
Pregunta de investigación	6
Justificación	7
Sistema de objetivos	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos	8
Marco referencial.....	9
Estado del arte.....	9
Marco teórico	15
Marco legal.....	26
Marco metodológico.....	28
Paradigma	28
Método	28
Tipo de Investigación.....	29
Instrumentos para la Recolección de Datos	29
Técnica de Análisis de la Información.....	31
Entrega de Resultados.....	31
Población	31
Cronograma	32
Presupuesto	32

Resultados.....	33
Resultado Riesgo Psicosocial Extralaboral- Liceo Cultural López Osorio	42
Discusión	49
Análisis de los resultados	52
Recomendaciones	54
Anexos.....	61

Lista de tablas

Tabla 1. Detalle de resultados cuantitativos de riesgo psicosocial intralaboral por dimensión	40
Tabla 2. Detalle dimensiones extralaborales	43
Tabla 3. Detalle resultados riesgo psicosocial extralaboral - resultados del cuestionario...	44
Tabla 4. Detalle resultados niveles de estrés	46

Lista de figuras

Figura 1. Distribución de participantes por sexo.....	33
Figura 2. Distribución por Estado Civil	34
Figura 3. Distribución por Nivel Educativo	34
Figura 4. Distribución por Estrato Socioeconómico	35
Figura 5. Distribución por Tipo de Vivienda	35
Figura 6. Distribución por Tipo de Contrato	36
Figura 7. Distribución por personas que dependen del trabajador	36
Figura 8. Consolidado de riesgo intralaboral y extralaboral	37
Figura 9. Consolidado riesgo intralaboral	38
Figura 10. Consolidado riesgo intralaboral por dominio.....	38
Figura 11. Dominios con criticidad Alta y Muy Alta.....	39
Figura 12. Consolidado riesgo extralaboral.....	43
Figura 13. Consolidado de dimensiones extralaborales	43

Antecedentes

El estrés en el trabajo surge cuando las exigencias requeridas para cumplir su actividad en el entorno laboral superan la capacidad de la persona para hacer frente o mantenerla bajo control durante su vida laboral.

Se encuentran diferentes conceptos sobre el estrés laboral a lo largo de la historia, se podría definir como "las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador

Se habla Históricamente de estrés laboral en docentes, los primeros enfoques mecanicistas que buscaban una relación directa y lineal entre condiciones de trabajo, fatiga y trastornos de salud o bajas en la productividad, fueron desechados a mediados del siglo XX, con los desarrollos posteriores a la introducción del concepto de estrés laboral, mediador entre las "condiciones objetivas" de trabajo y las consecuencias para el trabajador (Parra, 2001; Seyle, 1952).

La (OIT), define el estrés laboral como una "enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo", que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores, por eso recalca la importancia de su detección precoz y evitar así sus secuelas

El Comité Mixto OIT-OMS (1984), definió que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

Según Lazarus (1999), los significados y los valores se hallan en el núcleo de la vida humana y representan la esencia del estrés, la emoción y la adaptación. Por tanto, el estrés profesional es la percepción subjetiva que resulta de la transacción entre la persona y el ambiente de trabajo, en el que las exigencias de la actividad profesional pudieran ser excesivas con respecto a los recursos individuales. En otras palabras, se entiende por estrés el grado de desajuste que existe entre lo que se exige a una persona y la capacidad de ésta para cumplir con dichas exigencias. Algunas variantes de los modelos interactivos o transaccionales dan especial importancia a la percepción que tiene la persona de ese desajuste.

Kyriacou (2003), afirma que la docencia es un trabajo fascinante que permite ayudar a otros a aprender y desarrollarse, pero es también una labor exigente y todos los profesores acaban sufriendo estrés tarde o temprano.

Para este autor, el estrés del profesor puede ser definido como la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo docente. A partir de una revisión minuciosa de la literatura, Jarvis (2002), admite que se carece de un consenso en cuanto a la etiología y enfoques metodológicos para abordar lo relativo al estrés docente; no obstante, concluye que la cantidad de variables implicadas se pueden agrupar en tres áreas: los factores intrínsecos a la enseñanza, por ejemplo la sobrecarga de funciones y la disciplina de los estudiantes dentro del salón de clases; los factores cognitivos que afectan la vulnerabilidad individual de los profesores, entre los que destaca la eficiencia personal y las atribuciones relacionadas con el "deber" ser un buen profesor; y los factores sistémicos que operan en el nivel institucional y político, entre los que se ubicaría lo concerniente al clima organizacional y la ayuda social entre colegas.

En este caso también se tiene que tener en cuenta los factores que conllevan al estrés laboral a los docentes, uno para mencionar es el tiempo es un aspecto muy concreto de la organización laboral; ahora bien: existe una gran diferencia entre cualquier otro trabajo y el trabajo docente. En este último, no toda la tarea se realiza en la Institución y en el horario de clases. La jornada laboral del docente continúa en su casa a diferencia de otros profesionales o empleados asalariados; estas horas de trabajo del docente en el hogar no son reclamadas como “extras” porque han sido desempeñadas en el ámbito doméstico.

Por ende la disciplina en el aula, los conflictos y la ambigüedad en el rol, la sobrecarga de trabajo, el bajo reconocimiento profesional y la interrelación con los otros maestros Oramas, Rodríguez, Almirall, Huerta y Vergara (Oramas et al. 2003) reportan que “Las demandas de trabajo -multiplicidad de tareas, responsabilidades con el alumnado, la relación con los padres, etc.- y el comportamiento de los estudiantes -irrespetuoso, bullicioso, difícil- se destacan en una relación directa con el estrés en maestros”. Un clima organizacional en el que predomine el proceso de crossover -irradiación- de la tensión del equipo de dirección hacia los subordinados y viceversa, puede generar una reacción circular de tensión, que trae como consecuencia condiciones estresantes para los maestros. En un estudio reciente, otros autores reportan como estresores de la labor del maestro la carga de trabajo, considerando ésta una función directa de las condiciones del ambiente físico de trabajo -ruido, iluminación.

Por otro lado en la actualidad hay una relación directa con el estrés de docentes y el síndrome de burnout en docentes se realizó un estudio en docentes venezolanos que arrojó que el Agotamiento Emocional devino el componente del Burnout de mayor afectación. La edad y el estrés laboral percibido por el docente constituyen los mejores predictores del Agotamiento Emocional, para la Despersonalización lo es el estrés laboral percibido y el

sexo del docente, siendo mayor en los maestros. Los factores laborales que provocan mayor estrés son: volumen de trabajo; factores relacionados con los alumnos; salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo. Los síntomas de estrés a afectivo, cognitivo y psicosomáticos están presentes en los tres componentes del Burnout.

Con base a este tema se decide realizar una investigación en la Institución Educativa Liceo Cultural López Osorio, donde a partir de un proceso de observación y seguimiento en lo referente a la implementación del Sistema de Gestión, se evidencia que la organización no cuenta con un oficina de Recursos Humanos que esté al tanto del personal de la institución y de aspectos tan importantes como es su salud mental, debido a esto se encuentra que no se ha llevado a cabo ningún tipo de investigación para el bienestar laboral en los docentes que posibilite indagar factores psicosociales que alteren el desarrollo de sus funciones.

En tal sentido lo que se pretende a partir de este proyecto es indagar los factores psicosociales asociados al riesgo de estrés laboral en los docentes de esta institución, partiendo de la aplicación de un instrumento de evaluación.

Planteamiento del problema

El trabajo suele ser parte esencial de la vida: constituye una fuente de ingresos, autoestima, estatus, relaciones sociales y proporciona una sensación de logro e integración. Sin embargo, aunque muchas personas obtienen satisfacción de sus empleos, a otras se les convierte en un enemigo latente que genera altos niveles de estrés. Cuando este aparece, probablemente el riesgo psicosocial número uno, pone en peligro la seguridad laboral y disminuye la productividad de la Institución

En cuanto a esto las estadísticas que arroja el Ministerio del trabajo en Colombia sobre este tema son que “dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales en su jornada laboral y entre un 20 por ciento y un 33 por ciento sintieron altos niveles de estrés” (Colombia. Ministerio del Trabajo, 2015b, párr. 2).

Así, la OIT considera la posibilidad, que el estrés producido por las altas exigencias de una labor, donde se exceden las capacidades de la persona. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2016). De la misma manera, según la revista Trabajo de la OIT (2000) enfatiza que el estrés en el trabajo está aumentando en los diferentes países a nivel mundial y la incidencia de la depresión es cada vez mayor.

La Organización Mundial de la Salud (2005) realizó estudios en algunos países que muestran un importante porcentaje de estrés: Suecia y Noruega el 31%, Alemania 28%, Italia 26%, Rusia 24% y España 19%, lo cual refleja lo importante que es este tema y la necesidad de abordarlo. La Organización Mundial de la Salud (2008) afirma que en Latino América se está empezando a reconocer el estrés laboral como uno de los principales problemas de la vida laboral actual; por lo cual los profesionales en Salud y Seguridad Laboral tienen claro que un buen ambiente psicosocial en el trabajo en relación con una buena ergonomía en la oficina, juntos con el control de riesgos y peligros son necesarios para reducir o eliminar el estrés laboral. El porcentaje de estrés en los trabajadores de Latinoamérica está en aumento, por ejemplo, en un artículo realizado por CNNESPANSION (2013) se afirma que México es considerado el país con mayores niveles de estrés laboral en el mundo; 15 con un 75% de trabajadores con estrés comparado con China 73% y Estados Unidos con 59%.

Matud, Garcia y Matud (2006) definen el estrés docente como sentimientos y emociones negativas que son consecuencia de una experiencia que surge de alguna situación de su trabajo como docente y que desencadena ira, ansiedad, tensión, frustración o depresión; y no solo se ve afectado por las situaciones mencionadas anteriormente, también se puede agregar el tamaño de los grupos que deben manejar, las características de los estudiantes, el tipo de asignatura que enseñan, el número de horas de clase, el tipo de contrato que tengan con la o las instituciones para las cuales trabajan y la sobrecarga laboral entre otras; es por esto que es de gran relevancia indagar un poco más sobre el estrés en docentes, ya que nos ayuda a establecer aportes para entender que factores pueden desencadenar este estado y satisfacer las necesidades de esta población.

El cuerpo docente en los últimos años se enfrenta a cambios y exigencias que aumentan las responsabilidades a su cargo, la familia, la comunidad y el estado se han ido desligando de la responsabilidad de educación del joven; estas exigencias no están acompañadas de capacitación ni formación del docente por lo que debe verse enfrentado a superar las nuevas exigencias que muchas veces lo hacen interrogarse sobre cuál es el papel real en su trabajo, con los cambios en la sociedad las funciones del maestro en ocasiones son contradictorias, se les exige que cumplan un papel de amigo, colega y ayudador, el cual resulta contradictorio al papel de evaluador y disciplinador.

Pregunta de investigación

¿Qué características debe tener un programa de intervención en el Liceo Cultural López Osorio para controlar el riesgo psicosocial asociados al estrés laboral?

Justificación

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como “el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo por un lado y sus conocimientos y capacidades por otro” y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como “una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vía de desarrollo”.

El estrés laboral es uno de los riesgos a nivel psicosocial que presenta mayor frecuencia dentro del ámbito laboral, afectando notablemente la salud de los empleados y la productividad de las organizaciones.

Dentro de los estudios realizados a nivel mundial, ha sido categorizada en el segundo lugar del ranking de problemas de salud en el trabajo y se estima que entre el 50% y el 60% de las jornadas laborales perdidas se presentan por esta causa. (Fernández, 2010).

Según Posada (2011) El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. En Colombia, dos de cada tres trabajadores refieren estar expuestos a factores psicosociales durante la jornada laboral completa, a los que se suman factores de este tipo a nivel externo al lugar del trabajo (demasiado tiempo para llegar al lugar de trabajo, violencia en la zona donde queda ubicado su trabajo, no hay mucho tiempo de descanso). Entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés.

El sector educación especialmente los docentes son una de las poblaciones más afectadas por este problema puesto que se ven muy sometidos a la presión que les demanda el trabajo, además las consecuencias del estrés pueden impactar fuertemente en su capacidad para facilitar el aprendizaje a sus estudiantes

Estos planteamientos son relevantes para establecer consideraciones sobre la vivencia y las consecuencias de éste en la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. De ahí que se justifique el tema de investigación propuesto, puesto que después de hacer una visita a la institución y una entrevista semidireccionada a algunos de los docentes se llegó a la conclusión que el estrés es un factor que prevalece en el entorno laboral, frente a lo cual lo que se pretende es diseñar una estrategia de intervención para disminuir los factores asociados al estrés laboral en los docentes del Liceo Cultural López Osorio, todo esto partiendo de que este riesgo psicosocial puede presentar factores intra o extra laborales que puedan desencadenar situaciones de estrés laboral en los docentes de esta institución.

Por otro lado la relevancia de esta investigación radica en que es un tema que aporta al estudio de los riesgos psicosociales en la institución, esto teniendo en cuenta que esta institución no se ha diseñado un sistema de gestión que permita garantizar a sus empleados la prevención y protección pertinente de acuerdo a sus funciones, además podrá contar con información sobre su realidad, lo que les posibilitará hacer mejoras en sus procesos internos en materia de factores de riesgo psicosociales y estrés laboral.

Sistema de objetivos

Objetivo general

Diseñar un programa para el control del riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en docentes del Liceo Cultural López Osorio

Objetivos específicos

Determinar cuáles son los factores que desencadenan estrés laboral en los docentes de la institución educativa Liceo Cultural López Osorio

Proponer estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en la Institución Educativa Liceo Cultural López Osorio

Realizar un plan de acción en prevención e intervención del riesgo de estrés laboral para docentes del Liceo Cultural López Osorio

Marco referencial

Estado del arte

Investigación internacional:

Investigación: Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. Realizada en 16 de julio 2007, en este estudio se puso en manifiesto el aumento de las tensiones y presiones que generan estrés en el trabajo docente. Donde se buscó identificar las principales fuentes de estrés en los profesores de educación básica de Guanajuato. Se realizó a través de la aplicación de la escala de Travers y Cooper. El análisis de consistencia interna del instrumento mostró un coeficiente de 97 (Cronbach's Alpha). El método de análisis factorial les permitió detectar la distribución del profesorado según la percepción subjetiva de las fuentes de presión que provocan estrés en la labor docente. Los 75 ítems de la escala se integraron en cuatro categorías agrupadas en los siguientes factores: I. Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, II. Demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, III. Factores organizacionales de la docencia, y IV. Apoyo social, autonomía y conflicto. Según las respuestas totales, el 7.2% de los profesores indican presión severa, 46.7% presión moderada y 34.2% presión ligera. No se encontraron diferencias significativas de acuerdo al sexo y región geográfica donde laboran los docentes. Se concluye la importancia de profundizar en las fuentes del estrés e implementar programas de intervención.

Investigación: Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. Realizada 15 de Noviembre del 2007. Estudio internacional que tuvo como finalidad la afectación por el síndrome de Burnout determinando la prevalencia del estrés en los

docentes y sus síntomas más comunes. Este estudio se realizó con una muestra de 885 docentes en 53 centros escolares, del área de enseñanza básica y diversificada. El Agotamiento Emocional devino el componente del Burnout de mayor afectación. La edad y el estrés laboral percibido por el docente constituyen los mejores predictores del Agotamiento Emocional, para la Despersonalización lo es el estrés laboral percibido y el sexo del docente, siendo mayor en los maestros. Los factores laborales que provocan mayor estrés son: volumen de trabajo; factores relacionados con los alumnos; salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo. Los síntomas de estrés a nivel, afectivo, cognitivo y psicósomáticos están presentes en los tres componentes del Burnout. Los resultados nos confirman el carácter emocional del síndrome, su origen laboral y sus manifestaciones fisiológicas.

Investigación: Estrés ocupacional en personal de salud Santiago, Chile. Realizada el 12 de diciembre de 1999. El estrés laboral se debe a la interacción de múltiples factores de riesgo, como el entorno físico, las alteraciones de la función biológica, el contenido y la organización del trabajo y diversos componentes psicosociales. Objetivo: Estudiar la frecuencia de los síntomas y las principales fuentes de estrés laboral, percibidas por profesionales de la salud no profesionales y comparar las diferencias de género. Sujetos y métodos: se aplicó un grupo de cuestionarios especialmente diseñados, autoadministrados, adaptados por el autor principal y validados independientemente. Se informan los resultados de dos síntomas, una satisfacción laboral y escalas de estrés laboral. Resultados: se estudiaron ciento dieciséis mujeres y 89 hombres, 143 profesionales y 62 no profesionales (auxiliares de oficina y enfermeros). El cuarenta por ciento tenía síntomas de estrés laboral y 82 sujetos se definieron como "casos probables", según las calificaciones en las escalas de síntomas. Hubo diferencias significativas en la frecuencia de los síntomas

entre profesionales y no profesionales (34,3 y 69,2%, respectivamente). Las principales diferencias en los síntomas, las fuentes de estrés laboral y la insatisfacción se relacionaron más estrechamente con el nivel ocupacional que con el género. Conclusiones: Se observó una alta frecuencia de síntomas de estrés laboral en esta muestra de trabajadores de la salud y el riesgo de estrés laboral varía más con el nivel ocupacional que con el género.

Investigación: Diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la Quinta Región de Chile Santiago, Chile. Realizada el 10 de diciembre de 1990. El trabajo realizado se orientó a diagnosticar el síndrome de burnout en los docentes universitarios de la quinta región del país (Chile), así como identificar las técnicas de afrontamiento más utilizadas por ese colectivo. Se utilizó una metodología cuantitativa con una perspectiva descriptiva relacional. La población aceptante a participar en el estudio alcanzó a 615 sujetos de una población de 880, siendo finalmente la población productora de datos útiles 576 sujetos. Se administró un cuestionario sociodemográfico motivacional para caracterizar a la población y determinar aquellos factores que pudiesen estar asociados al síndrome, el Maslach Burnout Inventory (M.B.I.) para determinar la presencia – ausencia de burnout y la Escala de Carver (C.O.P.E.) para identificar las técnicas de afrontamiento más utilizadas por los docentes universitarios.

En tanto, entre las técnicas menos utilizadas figuran el consumo de drogas, la negación y la desconexión conductual. Finalmente, se pudo establecer que las personas que padecían algún grado de burnout, utilizaban con mayor frecuencia la negación como estrategia de afrontamiento al estrés, diferenciándose de los sujetos que no presentaban el síndrome, quienes se caracterizaban por utilizar la reinterpretación positiva.

Investigación nacional:

Investigación: **condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá – 2014.** Donde se tuvo como propósito buscar e identificar las condiciones que generan mayor estrés en los docentes de una institución técnica de Bogotá, además de hacer un aporte de evidencia y conocimiento sobre el tema de estrés laboral y condiciones que lo favorecen e incluso inspirar para que otros estudios busquen y generen estrategias que ayuden a mejorar las condiciones laborales de los docentes a través del cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera edición, el cual consta de 31 ítems que pertenecen a cuatro categorías según el tipo de síntomas de estrés que son 1. Fisiológicos, 2. Comportamiento social, 3. Intelectuales y laborales y 4. Psicoemocionales. La escala de respuestas corresponde a siempre, casi siempre, a veces y nunca y su interpretación se realiza según el nivel de estrés que puede ser muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto. Este cuestionario hace parte de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de riesgo Psicosocial, el cual fue revalidado por el Ministerio de la Protección Social en el año 2010. El cuestionario de condiciones generadoras de estrés arrojó que la población docente que participó de manera voluntaria fue de 46 docentes en total siendo el 42% de la población planeada que fue de 90 docentes. El 57% de los docentes de la institución se encuentran afectados por niveles de estrés alto y muy alto. Las respuestas más frecuentes fueron: Alteraciones fisiológicas como dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o de colon, Dolor de cabeza, problemas respiratorios y además factores sentimiento de sobrecarga de trabajo. En la siguiente figura se muestra la relación entre los niveles de estrés y el sexo femenino y masculino. Las mujeres docentes presentan en un 70% niveles alto y muy alto, mientras que los niveles medio y bajo reportan 10% y

20% respectivamente, no hay reportes en el nivel muy bajo. Los hombres muestran niveles de estrés alto y muy alto en el 46%, en nivel medio están 23%, nivel bajo en 19% y muy bajo en 12% de los docentes hombres encuestados.

Investigación: **Impacto del estrés laboral en la institución financiera cooperativa FAVI de la universidad tecnológica de Pereira. Pereira 10 de noviembre de 2010.**

El estrés es un tema que cada día adquiere mayor importancia por los efectos dañinos que trae al hombre que lo padece y por el aumento de situaciones sociales, laborales, familiares y personales que provocan.

El estrés es muy difícil de definir, pero fácil de reconocer a través de los cambios que provoca en la persona, se ha estudiado desde el punto orgánico o sea las alteraciones que produce el cuerpo del individuo, se han desconocido los trastornos que provocan en los campos de emoción y del comportamiento.

En el medio laboral los trabajadores están expuestos a una variedad y diversidad de factores que provocan estrés a corto o a largo plazo, lo cual trae como consecuencia alteraciones de la salud física o mental y cambios en el comportamiento.

Investigación: **Estrategia de afrontamiento para el estrés laboral en docentes de un colegio de Cali. Agosto de 2016.** El objetivo general de la presente investigación fue: identificar la estrategia de afrontamiento para el estrés laboral más usado por los docentes que presentan nivel de estrés muy bajo y bajo de un colegio de la ciudad de Cali. Fue un estudio descriptivo, de tipo cuantitativo y de modalidad no experimental, las variables de estudio fueron Estrategias de afrontamiento y nivel de estrés laboral. Se aplicaron dos instrumentos: Cuestionario para la evaluación de estrés y la Escala de estrategias de coping-modificada (EEC-M), a 42 docentes de una institución privada de la ciudad de Cali.

Los resultados señalan que la estrategia de afrontamiento para el estrés laboral más usada por los 12 docentes que cumplieron con los criterios de inclusión y que presentaron nivel de estrés muy bajo y bajo, fue Solución de Problemas, seguido de la religión, la reevaluación positiva y el apoyo profesional. Por lo tanto se rechazó la hipótesis descriptiva en la cual se planteaba que la estrategia de afrontamiento Apoyo social para el estrés laboral era la más utilizada por los docentes que presentan nivel de estrés muy bajo y bajo de un colegio de la ciudad de Cali.

Investigación: **Estrés laboral en docentes de la primera infancia. Bogotá Mayo 2018.**

El presente proyecto de investigación toma los referentes teóricos, los resultados obtenidos y el análisis e interpretación de los mismos, para concluir sobre los factores laborales que inciden en el estrés de docentes dedicadas a la enseñanza de la primera infancia, a partir de esto se da respuesta a los objetivos plasmados en el proyecto de investigación afirmando la importancia de identificar los causales dejando el espacio para crear herramientas de (ELA) de los docentes en educación primaria. Un estudio de caso de prevención al estrés laboral en la docencia. El estrés es una respuesta a las exigencias y demandas que enfrenta el individuo en el ámbito familiar, laboral, con relación a la salud y en la vida social, sus manifestaciones han de identificarse para poder enfrentarlas, en particular en los docentes por cuanto puede afectar seriamente su salud, las relaciones interpersonales, las relaciones con los estudiantes, la calidad del proceso docente educativo y, por tanto, su labor en la formación integral de las nuevas generaciones. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos desde la aplicación del Test JSS en las docentes arroja que dentro de los principales factores laborales generadores de estrés se encuentran situaciones como: trabajo extra sin remuneración, reuniones de último momento, pocos beneficios, dificultad de promoción, malas relaciones interpersonales, pocas posibilidades de comunicación asertiva con los

superiores, inconvenientes frecuentes con padres de familia o pares y poco apoyo. Del mismo modo, y desde lo anterior, algunas de las manifestaciones presentadas en las docentes son dolor de estómago, piernas, espalda, cabeza, a nivel físico; desde el

Investigación local universidad ECCI:

Investigación: **implementación de un equipo biomédico para el tratamiento del dolor de espalda producido por el estrés laboral – 2011.** En esta investigación se encuentra como propósito implementar una solución para el tratamiento de dolor de espalda producido por estrés laboral que vinculó componentes como: la hidroterapia, musicoterapia, terapia neuromuscular, a través de un prototipo de equipo biomédico, aplicado en una persona con dolor de espalda producido por estrés laboral, se evidenciaron resultados a través de fotografías del equipo realizado, donde se observaban módulos de control, tarjetas electrónicas, paneles de control, distribución del sistema hidráulico, cabinas de musicoterapia, como resultados de la investigación obtuvieron que el instrumento realizado para el dolor de espalda producido por estrés laboral, fue favorable y mostró un efecto relajante, de comodidad tanto al paciente como al profesional de salud que aplicó el tratamiento.

Marco teórico

El estrés

Históricamente, el término estrés aparece en escritos del siglo XIV para expresar dureza, tensión, adversidad o aplicación. Posteriormente, a fines del siglo XVIII y principios del XIX, es utilizado en el campo de la física para referirse a la fuerza generada en el interior de un cuerpo como consecuencia de la aplicación de una fuerza externa o local que tiende a distorsionarlo, y se menciona el término strain como la deformación o distorsión sufrida por el objeto.

Acerca de la definición de estrés se han presentado tres principales enfoques:

El primer enfoque es el **fisiológico** en donde encontramos que el Sr Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, es quien a través de sus investigaciones da sus primeras aportaciones significativas al estudio del ESTRÉS, introduciendo así en el año de 1936 este concepto bajo el presente que “el estrés es como una respuesta fisiológica generalizada y no específica a estímulos ambientales nocivos”. Posteriormente (1946), Selye introdujo el concepto de Síndrome General de Adaptación (S.G.A.), definiéndolo “como un conjunto de procesos y estados fisiológicos como respuesta a una serie de distintos estímulos o estresores, describiendo a su vez tres fases sucesivas de adaptación del organismo, fase de reacción alarma, fase de resistencia y fase a agotamiento”.

De otro lado se encuentra el enfoque **ingenieril en** donde se considera a al estrés como una carga o un nivel de demanda alta que ejerce el entorno sobre el individuo

. Y por último se encuentra el **enfoque psicológico** en donde se considera que el estrés es la percepción que tienen los sujetos en cuanto a su proceso de adaptación frente a las diferentes demandas del entorno, es decir que el estrés no solamente depende del ambiente, sino también de la forma como se percibe, se siente, piensa y se afronta la situación que se está viviendo.

Por otro lado, La Comisión Europea (1999), define el estrés como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, psicológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos de contenido, la organización o el entorno de trabajo. A su vez, el manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales IV (DSMIV) (1995) reconoce el estrés intenso como un factor predisponente para el insomnio en el caso de los trastornos del ritmo circadiano y los cambios de los turnos de trabajo. Es así como el estrés tiende a convertirse en un fenómeno relevante y reconocido socialmente, siendo vinculado

con frecuencia al trabajo y a la actividad laboral, que puede acarrear consecuencias negativas tanto fisiológicas como psicológicas al trabajador.

En línea con lo anterior, La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) postula que el estrés es *"el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción"*. Partiendo de este postulado se encuentra que diferentes autores encuentran que el estrés no siempre juega un papel negativo dentro de su proceso, puesto que algunas personas cuentan con la capacidad de controlar y afrontar las situaciones de estrés, convirtiéndola más en una fortaleza que en debilidad.

Según la literatura científica, el estrés implica "cualquier factor que actúe internamente o externamente al cual se hace difícil adaptar y que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de él mismo y con su ambiente externo." Edgar Lopategui Corsino, (2000). Estrés: Concepto, causas y control. Extraído el 3 de Diciembre de 2007 desde

<http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>

Tipos de estrés

Se pueden hablar de dos tipos de estrés de acuerdo a su funcionamiento y afrontamiento desde el individuo. Uno de estos es positivo (Eustrés) y el otro es negativo (distrés). Edgar Lopategui Corsino, (2000). Estrés: Concepto, causas y control. Extraído el 3 de Diciembre de 2007 desde

Eustrés

Se da cuando el individuo tiene la habilidad de sortear las diferentes situaciones de estrés a su favor manteniendo su mente abierta y creativa, procurando una función óptima. En este estado de estrés, el individuo se percibe tranquilo, seguro, alegre, con bienestar y equilibrio.

Distrés.

Este tipo de estrés se presenta frente a una sobrecarga de trabajo no asimilable o controlable, desencadenado en el individuo una serie de reacciones a nivel físico, psicológico e incluso social, que da pie en su gran mayoría reacciones tales como la aparición de enfermedades, la reducción de la productividad, los cambios comportamentales y de temperamento y/o el envejecimiento acelerado.

Situaciones que pueden causar distrés:

Tener sobrecarga laboral

Realizar actividades en las que no se poseen los suficientes conocimientos para resolverlas

Recibir un ascenso en el trabajo, pero en un puesto no acorde a nuestras capacidades o preferencias

Tener deudas importantes y no poseer el suficiente dinero para pagarlas

Cuando no existen actividades estimulantes que motiven al individuo, pueden llevarlo a un estado de aburrimiento y frustración creando estados de distrés

Estrés Laboral

El estrés laboral es uno de los temas que ha ido tomando más fuerza en muchos países, puesto que se ha generado más conciencia acerca de las consecuencias negativas que se desencadenan a partir de un episodio de estrés por parte de los trabajadores. Enfermedades circulatorias y gastrointestinales, trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales son alguna de las consecuencias del estrés; así como baja productividad.

En la actualidad las Institución o instituciones se han esforzado por trabajar más en mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores y en la organización de cada una de

las áreas de su Institución a fin de reducir el estrés relacionado con el trabajo y posibilitar medidas prácticas para hacer frente a situaciones de laborales estresantes

Se puede decir entonces que el estrés laboral se presenta por un desajuste de cargas entre el trabajador, el puesto de trabajo y la propia organización. El trabajador percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés, a esta definición sumémosle que el trabajador está en constante interacción con otras fuentes de estrés con las que se relaciona como son entorno familiar, económico, legal, político entre otros.

Dentro del entorno laboral se pueden encontrar diferentes tipos de *estresores* los cuales se describen a continuación: *tomado de documentos divulgados de estrés laboral de la I.N.S.H.T de 2004*

Estresores del ambiente físico

Iluminación. Este aspecto tiene una influencia importante sobre el rendimiento, la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores. Una iluminación inadecuada que no permita percibir de manera correcta los estímulos visuales, además de las consecuencias negativas para la visión puede producir otros efectos, ya que puede hacer la tarea más difícil, incluso imposible de llevarla a cabo. También puede aumentar el nivel de frustración y la tensión mientras se lucha por terminar una tarea bajo condiciones que no son las idóneas.

Ruido. A niveles por encima de lo permitido, puede crear otra serie de problemas. Incidiendo negativamente sobre el nivel de satisfacción; la productividad y la vulnerabilidad a los accidentes y a los errores; ya que interfiere en la actividad mental provocando fatiga, irritabilidad y dificultad de concentración.

Desde el punto de vista del estrés, el ruido es un estresor, principalmente cuando distrae. El ruido excesivo y/o intermitente interfiere con nuestra concentración y es fuente de

frustración, se sobrepone a la verbalización interna que usamos al pensar y dirigir nuestros actos.

Temperatura. Un exceso de calor puede producir somnolencia, aumentando el esfuerzo para mantener la vigilancia y afectando negativamente a los trabajos que requieren discriminaciones finas y decisiones críticas.

Al mismo tiempo, en condiciones de baja temperatura disminuye la destreza manual, lo que puede ser causa de accidente y de una peor calidad del trabajo obligando al trabajador a aumentar la atención ante la probabilidad del riesgo.

El trabajo en ambientes contaminados. Se está convirtiendo en un estresor importante. A mayor conocimiento de los posibles efectos sobre la salud de los contaminantes debido al aumento de la formación y a la divulgación de la reglamentación al respecto, ha provocado, por un lado, que se tomen medidas de prevención y, por otro que se sea más consciente de los riesgos a los que se está sometido.

Estresores de la tarea

Algunas personas se sienten cómodas al realizar una tarea sencilla y rutinaria, mientras que otras prefieren llevar a cabo tareas más complejas y enriquecedoras. Cuando la tarea se adecúa a las expectativas y a la capacidad del trabajador, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador importante.

Si existe un desacuerdo entre las percepciones de las personas acerca de las demandas que recaen sobre ellas y su habilidad para afrontarlas, se producirá estrés laboral. Los principales estresores de la tarea son la inadecuada carga mental de trabajo y el control sobre la tarea.

Carga mental de trabajo. La expresión carga mental designa la obligación cognitiva o el grado de movilización de energía y capacidad mental que la persona pone en juego para desempeñar la tarea.

Para realizar una tarea hay que llevar a cabo una actividad mental que va a venir determinada, por una parte, por la cantidad de información que deba tratarse en un puesto de trabajo y por otra por las características del individuo (edad, formación, experiencia, estados de fatiga, etc.).

La ejecución de la tarea implica todo un procesamiento mental de la información que pone en juego una serie de procesos cognitivos tales como:

- La toma de información del exterior (percepción)
- El análisis de la información: los razonamientos en cualquiera de sus formas.
- La memorización: almacenamiento y utilización de las informaciones memorizadas.
- El aprendizaje de sus procesos y variaciones.

Los mecanismos de la carga mental son complejos, en primer lugar, porque las funciones cognitivas no pueden ser analizadas sólo desde un ángulo cuantitativo (cantidad de informaciones tratadas). Sino que deben serlo también bajo el ángulo cualitativo, es decir, según lo compleja que sea intelectualmente la tarea a realizar. Al mismo tiempo estos aspectos se pueden presentar tanto por exceso (sobrecarga) como por defecto (subcarga).

La sobrecarga o estimulación excesiva se produce cuando estamos sometidos a más exigencias de las que podemos satisfacer, cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo, debido al volumen de trabajo, a la especialización y estandarización de tareas que se han de llevar a cabo, a la necesidad de una atención sostenida y a los apremios de tiempo o ritmo de trabajo elevado, dando lugar a la aparición de la fatiga mental, disminuyendo así la eficiencia del operador y haciendo que unas mismas exigencias

supongan una carga más importante. La sobrecarga laboral tiene una incidencia directa sobre el hábito de fumar, el incremento de la ansiedad y la disminución de la satisfacción laboral.

La sobrecarga cualitativa, en cambio, se refiere a unas excesivas demandas intelectuales o mentales en relación con los conocimientos y habilidades del trabajador, es decir, la sobrecarga cualitativa no consiste en demasiado trabajo, sino en la dificultad excesiva del mismo. El estrés aparece cuando el sujeto no posee la habilidad suficiente para realizar su tarea.

French y Caplan (1973) señalan que la sobrecarga y el exceso de horas de trabajo están relacionados con la insatisfacción y la tensión laboral, la baja autoestima, la fatiga, los niveles altos de colesterol, la tasa cardíaca elevada y el tabaquismo.

El exceso de trabajo o su dificultad producen estrés, pero esto no quiere decir que los que realizan poco trabajo (subcarga cuantitativa) o tareas demasiado sencillas (subcarga cualitativa) no sean susceptibles de sufrir estrés y estén siempre relajados, sino que también lo pueden padecer, es decir, la carga demasiado pequeña ocasiona a veces tanto estrés como la sobrecarga, pudiendo deteriorar la salud. Ya que la falta de estimulación es tan perjudicial como el exceso, el aburrimiento y la monotonía constituyen un extremo igualmente nocivo para la salud y, aunque resulte paradójico, un poco de tensión produce un efecto estimulante, vigoriza y es conveniente.

Control sobre la tarea. El control se refiere al grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar, y viene dado por el grado de autonomía; iniciativa y responsabilidad; La autonomía se refiere al grado en que el individuo puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo, es decir, la influencia del trabajador sobre el método de trabajo, el ritmo, las secuencias de las

operaciones y el control sobre los resultados. La autonomía contribuye al sentimiento de responsabilidad del trabajador para con los resultados de su tarea. En la medida en que el trabajo proporcione al trabajador autonomía y responsabilidad mayor será la probabilidad de que perciba que tiene control sobre el mismo.

Hay una clara relación positiva entre el grado de control que el sujeto tiene sobre su propio trabajo y la satisfacción laboral. La falta de control produce consecuencias psíquicas y somáticas negativas propias del estrés; ahora bien, el excesivo control y la responsabilidad que conlleva también pueden tener consecuencias negativas.

Estresores de la organización

Conflicto y Ambigüedad de Rol. La combinación de lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización dan como resultado un conjunto de fuerzas que se denominan **conflictos de rol**. Éstos pueden ser: objetivos, cuando se dan, por ejemplo, dos o más órdenes contradictorias; o subjetivos, es decir, provienen del conflicto entre los requisitos formales del rol y los propios deseos, metas y valores del individuo.

La presencia de una situación conflictiva constituye un estresor importante y es evidente que muchas veces los roles conflictivos, sobre todo los objetivos, resultan de prácticas disfuncionales de la organización, teniendo como efecto inmediato una baja en el logro de los objetivos de la organización y una disminución de la satisfacción del trabajador.

Otro aspecto generador de estrés en las organizaciones es la **ambigüedad de rol**, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades.

Además, otros hechos inherentes al ámbito de la organización, como la jornada de trabajo y los tiempos de descanso, las relaciones interpersonales, las dificultades de comunicación y las posibilidades de promoción pueden ser fuentes de estrés.

Jornada de trabajo. Este aspecto de manera excesiva produce desgaste físico y mental e impide al individuo hacer frente a las situaciones estresantes. El aumento de la cantidad de tiempo dedicado al trabajo normalmente está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso durante el cual el individuo puede abastecerse parcialmente de las reservas de energía necesarias para la adaptación.

Relaciones interpersonales y grupales. Generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un estresor importante.

Las malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los superiores, con los compañeros, con los subordinados; la falta de cohesión del grupo, las presiones y el clima del equipo de trabajo, así como la reducción de los contactos sociales y el aislamiento en el puesto, pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros de un grupo u organización. Por el contrario, las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en el trabajo.

Promoción/desarrollo de la carrera profesional. El desequilibrio entre, las aspiraciones del individuo sobre su carrera profesional y el nivel real de sus logros se puede convertir en fuente de preocupación, ansiedad y frustración.

Muchas veces la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales. Por otra parte, la naturaleza de determinadas tareas impide demostrar la disposición para un trabajo mejor remunerado, más responsable y variado, lo que puede provocar la reducción en la calidad y cantidad del trabajo, la falta de disposición del individuo para desempeñar ciertas tareas, el aumento en la frecuencia de los accidentes y la reducción de las relaciones interpersonales en el trabajo.

Factores Individuales

Se ha demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadene por sí mismas el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés.

Existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen a las personas más vulnerables al estrés:

Personalidad tipo A: Hace referencia a una tipología de personalidad característica que se manifiesta en ciertos sujetos con un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas, una implicación muy profunda con su profesión que lleva al desarrollo de grandes esfuerzos, a una tensión constante, a una incapacidad de relajarse y a una preocupación constante por el tiempo.

Estos sujetos son activos, enérgicos, competitivos, ambiciosos, agresivos, impacientes y diligentes.

Dependencia: Las personas poco autónomas toleran mejor un estilo de mando autoritario y un ambiente laboral muy normalizado y burocratizado. Sin embargo, tienen más problemas en situaciones que implican tomar decisiones o cualquier tipo de incertidumbre y ambigüedad que las personas más independientes.

Ansiedad: Las personas nerviosas experimentan mayor nivel de conflicto que las no ansiosas.

Introversión: Ante cualquier problemática, los introvertidos reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social. • ***Rigidez:*** Las personas rígidas presentan un mayor nivel de conflicto que las personas flexibles.

Formación, destrezas, experiencia y capacidad intelectual y física: Tienen capital importancia como fuente de estrés, por la posible incongruencia que se puede dar entre la posición ocupada y la capacidad o capacitación del trabajador.

La mala condición física y los malos hábitos de salud: Pueden disminuir de alguna manera la capacidad de enfrentarse a los problemas de trabajo.

Las necesidades del individuo: Necesidad de contacto social, de intimidad, de reconocimiento personal, de autorrealización...

Las aspiraciones: Deseos de logro personal, de alcanzar un determinado estatus, de dominar y controlar el trabajo

Las expectativas: Esperanzas que el individuo tiene de obtener en su trabajo ciertos beneficios personales, sociales...

Los valores: La adhesión al principio de autoridad, importancia del trabajo o del status.

Marco legal

Las enfermedades profesionales en Colombia tienen importancia en 1950 cuando en los artículos 200 y 201 del código sustantivo del trabajo estableció una tabla de 18 patologías, actualmente se reconoce la presencia de muchos factores de riesgo entre estos los de origen psicosocial, entre estos el estrés el cual afecta directamente la productividad en una Institución, por esta razón se hace necesario la creación de la normatividad colombiana en cuanto a los riesgos psicosociales.

Se establece el decreto 614 de 1984 en su artículo 2 literal c, determino que un objetivo de la salud ocupacional es proteger a la persona frente a los riesgos químicos, físicos, biológicos, psicológicos, mecánicos, eléctricos, y otros derivados de la acción laboral.

En el año 1987 se modificó la tabla de las enfermedades de 18 patologías a 40 por medio del decreto 778, Así mismo la resolución 1016 de 1989 en el artículo 10 estableció los subprogramas de medicina preventiva donde se diseña y ejecuta programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgo psicosocial amarrada también a la resolución 2646 de 2008. Encontramos que el decreto de 1832 de 1994 amplio las patologías a 42.

Según el código sustantivo del trabajo articulo 201 en cuanto estrés establece: Patologías causadas por estrés en el trabajo: con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo, trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas, monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos nocturnos y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión.

El presidente de la república en el Decreto 2566/2009 adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales en el cual se encuentra en su numeral 42. Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del

miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable.

También se encuentra el Decreto 1477/2014 del Ministerio del Trabajo, el cual expide la Tabla de Enfermedades Laborales, En el Anexo Técnico, Sección I, establece los Agentes Etiológicos y Factores de Riesgo Laboral a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales; el numeral 4, establece los Agentes Psicosociales; y en la Sección II la cual está dispuesta como Grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico”, en su Parte B, que se refiere a las enfermedades clasificadas por categorías donde se encuentra en el Grupo IV los Trastornos mentales y del comportamiento, en donde se refiere a reacciones a estrés grave y nos habla de Condiciones del medio ambiente de trabajo, Por otro lado el Ministerio del Trabajo publica el Protocolo para la Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés

Marco metodológico

Paradigma

En el presente estudio, con la ayuda de la Batería de riesgo psicosocial aplicada a cada uno de los docentes del Liceo Cultural López Osorio, se pretende determinar los principales factores generadores de estrés, con el fin de diseñar un plan de acción que permita intervenir y prevenir este riesgo laboral en esta institución.

Método

Para este estudio, se utilizó el método de investigación cuantitativo, con el fin de facilitar la interpretación de los datos obtenidos en la “Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” que ha sido avalada mediante la Resolución 2646 de 2008, (Ley 1616 de 2013 Salud Mental, Artículo 09).

Para determinar los resultados, está basado en la medición numérica y apoyado en la estadística, la cual permitió establecer los patrones de comportamiento de la población estudiada, en este caso los docentes del Liceo Cultural López Osorio; lo que facilitó plantear las conclusiones y proponer la intervención requerida.

Tipo de Investigación

El presente estudio, es de tipo descriptivo. Por medio del análisis estadístico se hará la interpretación cuantitativa (cantidad población evaluada) y cualitativa (características de la población evaluada) de los datos obtenidos. Con lo anterior, se determinará la percepción de los docentes en cuanto a las condiciones de salud y trabajo que han tenido en el transcurso del año 2018.

Instrumentos para la Recolección de Datos

La evaluación del riesgo psicosocial, se desarrollará a través de la aplicación de los instrumentos validados por el Ministerio de Trabajo para tal fin.

Ficha técnica

Nombre: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Autores: Ministerio de Trabajo - Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

Año: 2010

Administración: individual o colectiva

Duración: 1 – 2 horas

Aplicación: trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia

Finalidad: evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral (condiciones intralaborales, condiciones extralaborales y evaluación del estrés)

Tipificación: Baremos en puntuaciones centiles

Esta batería se compone de los siguientes instrumentos:

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral:

Demandas del trabajo

Control sobre el trabajo

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Recompensa

Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral

Tiempo fuera del trabajo.

Relaciones familiares.

Comunicación y relaciones interpersonales.

Situación económica del grupo familiar.

Características de la vivienda y su entorno.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Cuestionario para la evaluación del estrés

Síntomas fisiológicos

Síntomas de comportamiento social

Síntomas intelectuales y laborales

Síntomas psico-emocionales

Ficha de datos generales

Este instrumento consta de 19 ítems que recogen información sociodemográfica y ocupacional del trabajador.

Técnica de Análisis de la Información

El análisis de datos se hará con base en las gráficas y resultados estadísticos realizados en MS Excel.

En relación a las técnicas de análisis y procesamiento, se deben llevar a cabo los siguientes procedimientos:

Identificar la homogeneidad entre las variables y la normalidad de los datos obtenidos tras la aplicación de los tres instrumentos.

Análisis descriptivo de las variables cualitativas y cuantitativas, para tener una descripción general del comportamiento de los datos, se estima la mediana como medida de tendencia central de cada una de las variables y el rango para evaluar el grado de dispersión que presentan los datos.

Entrega de Resultados

Los resultados de la aplicación de la batería a los docentes del Liceo Cultural López Osorio se entregarán en tres fases:

Fase I: Se realiza la recopilación de toda la información suministrada por los docentes por medio de la encuesta aplicada, realizando tabulación de datos y análisis de gráficas.

Fase II: Se analizan los datos, extrayendo y priorizando las tres condiciones más relevantes obtenidas en todo el estudio.

Fase III: Se realizan sugerencias y recomendaciones al Liceo, en cuanto a las condiciones relevantes

Población

El presente estudio se realizará a 24 docentes del liceo, quienes deben cumplir con los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Ser mayores de edad (18 años); trabajar en el Liceo Cultural

López Osorio; cumplir con una jornada laboral de 48 horas semanales.

Criterios de exclusión: Tener algún tipo de diagnóstico psicológico o psiquiátrico; estar en aparente estado de consumo de sustancias psicoactivas o bajo los efectos de algún psicofármaco.

Cronograma

Actividades		Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
1. Convocar a los docentes del Liceo Cultural López Osorio	P					
	R					
2. Aplicar la batería de riesgo psicosocial	P					
	R					
3. Analizar cuestionarios intralaboral A, intralaboral B y extralaboral	P					
	R					
4. Analizar los resultados del instrumento IMSS	P					
	R					
5. Realizar informe de los resultados encontrados	P					
	R					
6. Planeación del trabajo de investigación	P					
	R					
7. Realización documento	P					
	R					
8. Entrega de documento para revisión	P					
	R					
9. Realización correcciones documento	P					
	R					
10. Entrega final del documento	P					
	R					

Presupuesto

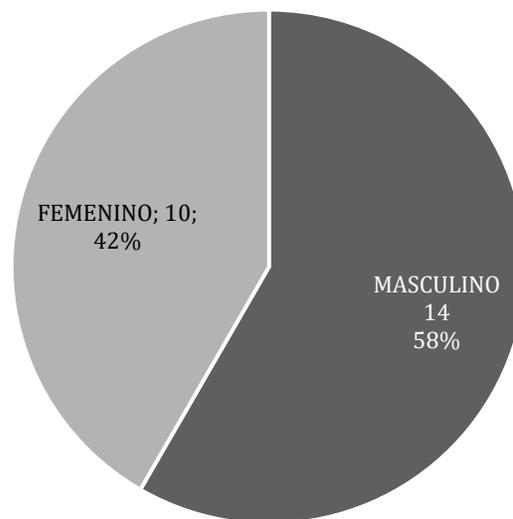
DESCRIPCIÓN	VALOR
Trabajo de campo (transporte y alimentación)	100.000
Papelería (papel, carpetas, impresiones, sobres)	160.000
Varios (Internet, imprevistos)	60.000
TOTAL	320.000

Resultados

Análisis sociodemográfico y distribución de los participantes

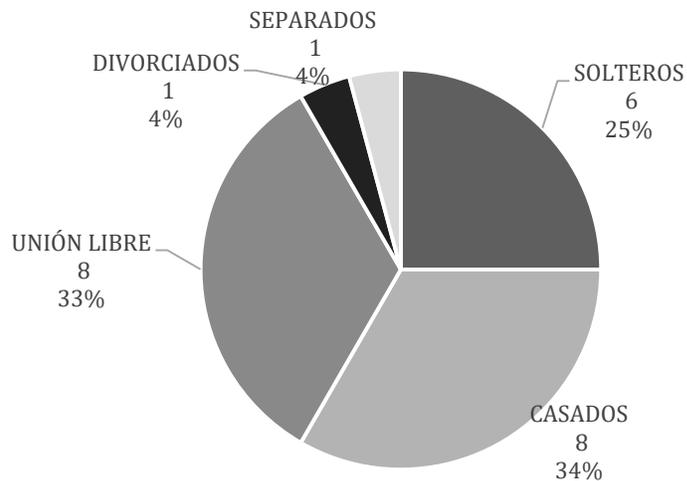
A continuación, se presenta la distribución de los participantes por sexo, edad, antigüedad, estado civil, estrato social, tipo de vivienda, tipo de cargo, tipo de salario y tipo de contrato, de los 24 docentes de la institución educativa Liceo López Osorio; sin embargo, el número poblacional en algunos dominios, dimensiones o aspectos sociodemográficos podría variar de acuerdo con las respuestas dadas por los participantes en cada segmento de la Batería.

Figura 1. Distribución de participantes por sexo.



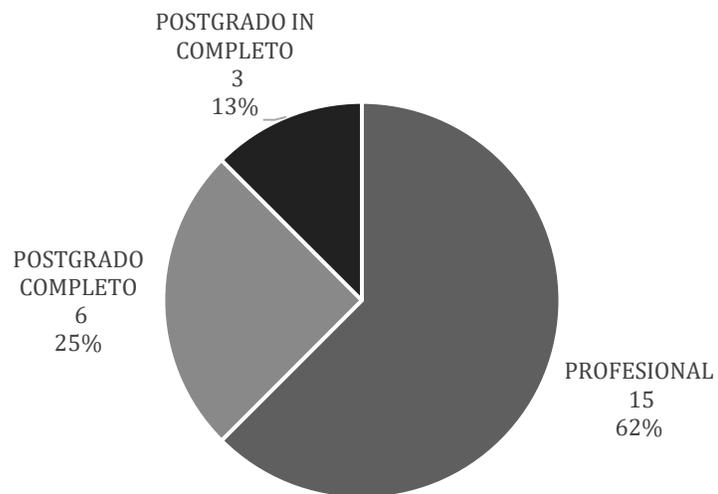
En la gráfica se puede observar que el 58% de los docentes del Liceo Cultural López Osorio son hombres y el 42% mujeres.

Figura 2. Distribución por Estado Civil

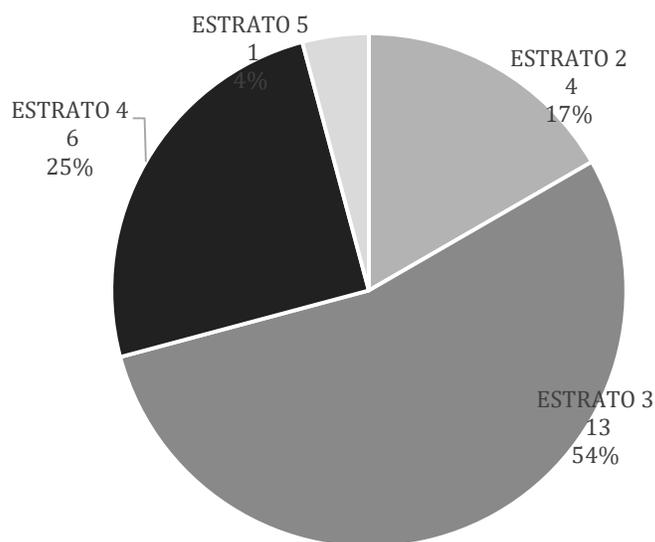


En el grafico se observa que 34% de los docentes de la Institución Educativa son casados, 33% viven en unión libre y 25% son solteros.

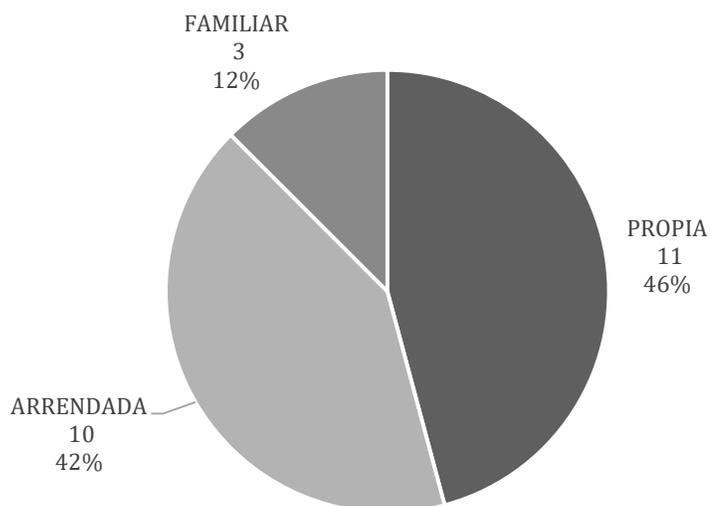
Figura 3. Distribución por Nivel Educativo



En el grafico se observa que la mayoría de los docentes de la institución educativa, con un 62% son profesionales y el 38% restante tienen estudios de posgrado terminado o en proceso.

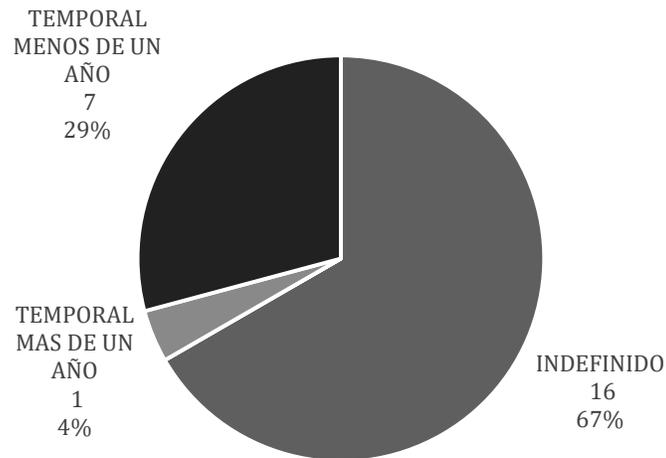
Figura 4. Distribución por Estrato Socioeconómico

En esta figura se observa que en su mayoría los docentes de la Institución Educativa pertenecen a un estrato socioeconómico 3.

Figura 5. Distribución por Tipo de Vivienda

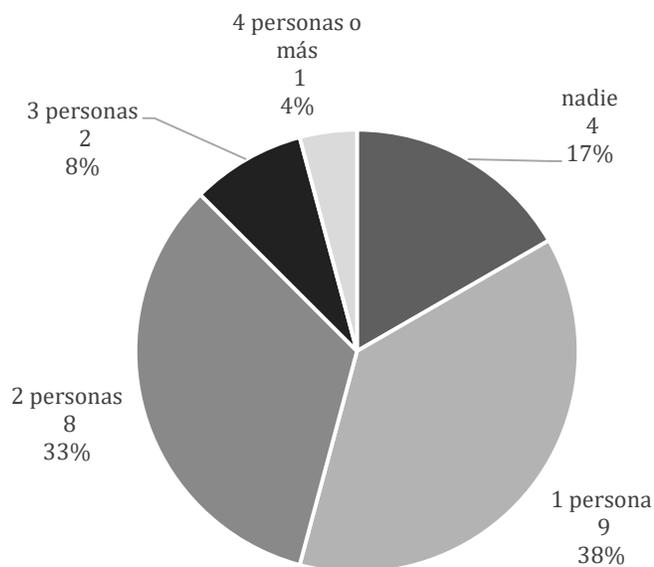
En la gráfica se observa con una diferencia mínima la mayoría de los docentes tienen vivienda propia.

Figura 6. Distribución por Tipo de Contrato



En el grafico se observa que en un 67% los docentes tienen un contrato indefinido y el 33% su contrato es temporal inferior a un año.

Figura 7. Distribución por personas que dependen del trabajador

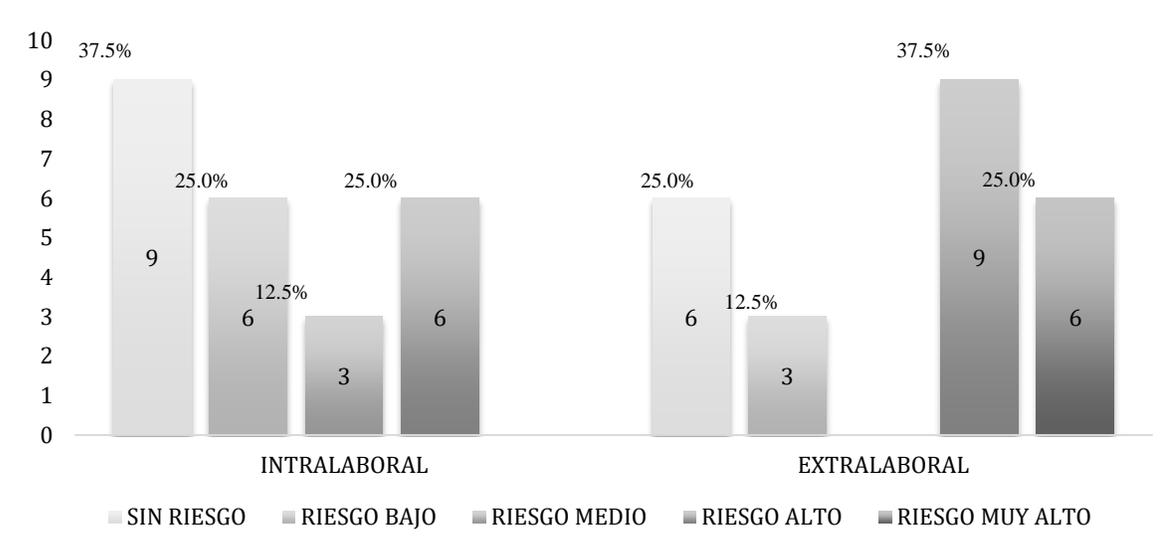


En el grafico se observa como en un 38% los docentes tienen una persona que depende económicamente de ellos, el 33% tienen 2 personas bajo su responsabilidad y el 17% no tiene a nadie.

Resultado Riesgo Psicosocial – Liceo Cultural López Osorio

A continuación, se presentan los resultados generales de la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y niveles de estrés de 24 docentes del Liceo López Osorio, que participaron en el estudio.

Figura 8. Consolidado de riesgo intralaboral y extralaboral



Resultado Riesgo Intralaboral – Liceo Cultural López Osorio

Es importante destacar que los factores de riesgo psicosocial intralaboral son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionados con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, afectando el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como el desarrollo de la labor; pueden también generar un impacto nocivo para la salud.

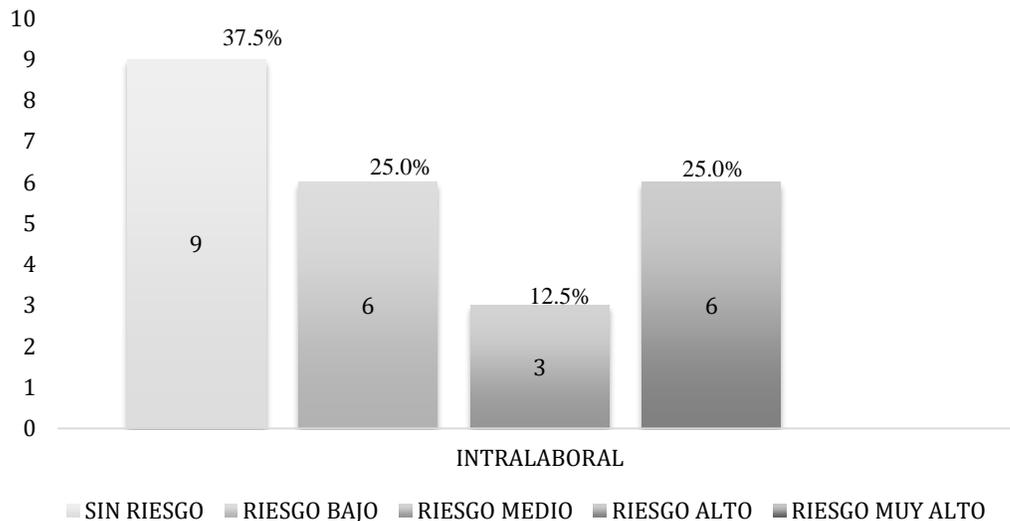
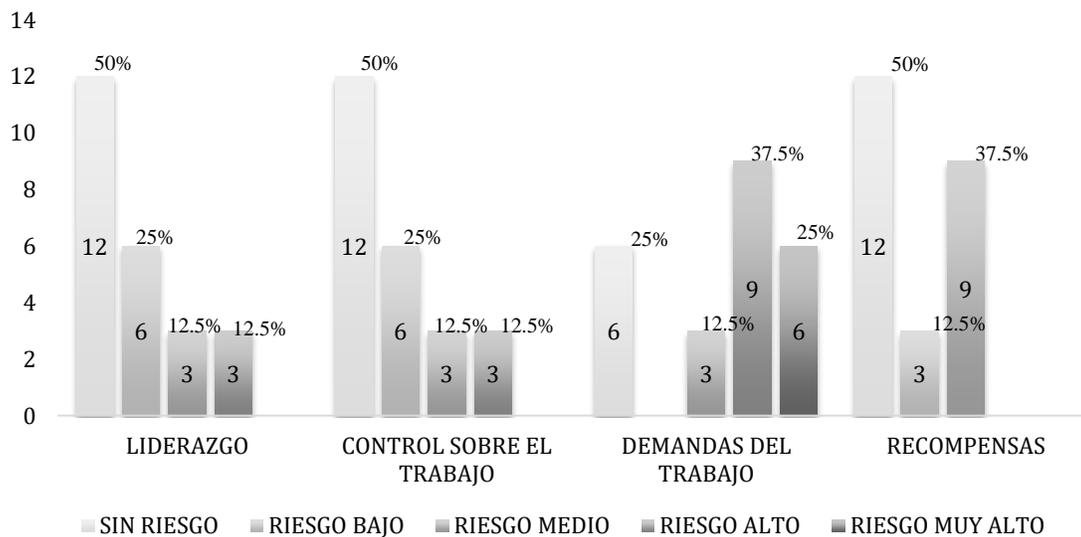
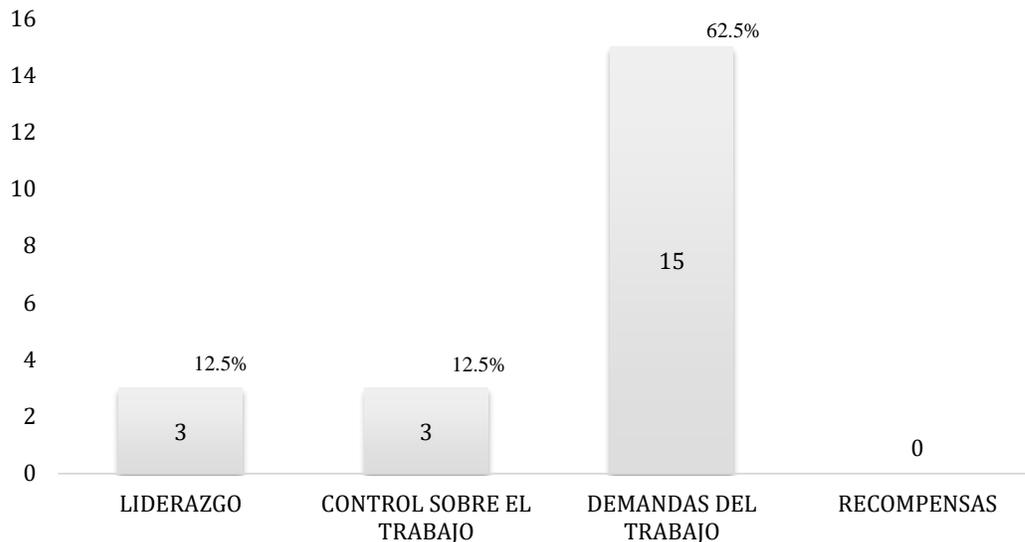
Figura 9. Consolidado riesgo intralaboral**Figura 10. Consolidado riesgo intralaboral por dominio**

Figura 11. Dominios con criticidad Alta y Muy Alta

De acuerdo con los porcentajes poblacionales de afectación obtenidos en cada uno de los dominios y sus niveles de riesgo, se evidencia que **demandas del trabajo** (62,5%) posee una criticidad por afectación poblacional alta y/o muy alta.

Resultados Del Cuestionario

Nota: Se consideró como criterio para la convención cromática, (Rojo) la sumatoria de los porcentajes poblacionales que reportaron percepción de riesgo alto y muy alto y cuyo resultado es igual o superior a 45%. Como fortaleza (Verde) se presentan aquellas sumatorias de los porcentajes poblacionales que reportaron percepción de riesgo bajo o sin riesgo y cuyo resultado es igual o superior a 80%. Como aspecto de Intervención complementaria (Amarillo) se presentan aquellas sumatorias de porcentajes poblacionales que reportaron percepción de riesgo alto y muy alto y cuyo resultado es superior a 30% e inferior a 44.9%.

De acuerdo con la siguiente tabla, se encontraron algunas dimensiones que por percepción poblacional requieren de intervención prioritaria, debido a que el porcentaje de trabajadores reportaron riesgo alto y/o muy alto siendo superior al 45,0% de la población.

Tabla 1. Detalle de resultados cuantitativos de riesgo psicosocial intralaboral por dimensión

Dominio	Dimensiones	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Nivel de Riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	50,0%	12,5%	25,0%	12,5%	0,0%	Bajo
	Relaciones sociales en el trabajo	50,0%	0,0%	37,5%	12,5%	0,0%	Bajo
	Retroalimentación del desempeño	37,5%	37,5%	25,0%	0,0%	0,0%	Bajo
	Relación con los colaboradores	62,5%	0,0%	20,8%	16,7%	0,0%	Medio
Total liderazgo		50,0%	25,0%	12,5%	12,5%	0,0%	
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	62,5%	0,0%	12,5%	25,0%	0,0%	Bajo
	Capacitación	25,0%	37,5%	0,0%	25,0%	12,5%	Alto
	Participación y manejo del cambio	75,0%	0,0%	12,5%	12,5%	0,0%	Bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	62,5%	25,0%	12,5%	0,0%	0,0%	Bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	Medio
Total control sobre el trabajo		50,0%	25,0%	12,5%	12,5%	0,0%	
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12,5%	25,0%	37,5%	0,0%	25,0%	Medio
	Demandas emocionales	25,0%	25,0%	37,5%	0,0%	12,5%	Medio
	Demandas cuantitativas	25,0%	0,0%	25,0%	12,5%	37,5%	Muy Alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	12,5%	12,5%	25,0%	25,0%	25,0%	Muy Alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	20,0%	20,0%	20,0%	0,0%	40,0%	Alto
	Demandas de carga mental	12,5%	12,5%	25,0%	25,0%	25,0%	Muy Alto
	Consistencia del rol	60,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	Sin Riesgo
	Demandas de la jornada de trabajo	37,5%	12,5%	12,5%	37,5%	0,0%	Alto
Total demandas del trabajo		25,0%	0,0%	12,5%	37,5%	25,0%	

Recompensas	Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo realizado	75,0%	0,0%	12,5%	12,5%	0,0%	Medio
	Reconocimiento y compensación	50,0%	25,0%	12,5%	12,5%	0,0%	Medio
Total recompensas		50,0%	12,5%	37,5%	0,0%	0,0%	

Para el primer dominio “**Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**” encontramos que tiene un nivel de riesgo bajo, ya que de las cuatro dimensiones solo encontramos una en nivel de riesgo medio que es relación con los trabajadores. El segundo dominio “**Control sobre el trabajo**” encontramos cinco dimensiones donde la de capacitación la tenemos en un riesgo alto, seguida de Control y autonomía sobre el trabajo en riesgo medio y las demás en riesgo bajo. El tercer dominio “**Demandas del trabajo**” tenemos 8 dimensiones las cuales tres tenemos en un riesgo muy alto y dos en riesgo alto, para el total del dominio se establece en riesgo de nivel alto y en riesgo de aumentar si no se realiza una intervención, por lo tanto se va a trabajar las con prioridad las que están en riesgo muy alto, alto y medio para minimizar el nivel de riesgo, finalmente encontramos el dominio “**Recompensas**” en un nivel de riesgo medio.

En la tabla se puede identificar como en el dominio de demanda del trabajo se encuentran varias dimensiones con un riesgo alto o muy alto las cuales deben de ser intervenidas con prioridad, como son demandas cuantitativas con un 37.5% e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de carga mental con un 25%. De igual forma como aspecto de intervención complementaria se encuentran las dimensiones de capacitación, exigencias de responsabilidad del cargo y demandas de la jornada de trabajo. Dentro los aspectos que se puntúan como fortalezas son las dimensiones de Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos con un 62.5% (sin riesgo o riesgo despreciable) y consistencia del rol con un 62.5% (sin riesgo o riesgo despreciable).

Los Dominios y con ellos sus dimensiones a intervenir para riesgo intralaboral serían:

Intervención Prioritaria

Del dominio “Demandas del trabajo”: demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de Carga Mental.

Desde otra perspectiva, se encontraron dimensiones que ameritan intervención complementaria por tener porcentajes poblacionales entre 30,0% y 44,9%.

Intervención Complementaria

Del dominio “Control Sobre el Trabajo”: capacitación

Del dominio “Demandas del Trabajo”: Exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de la Jornada de Trabajo.

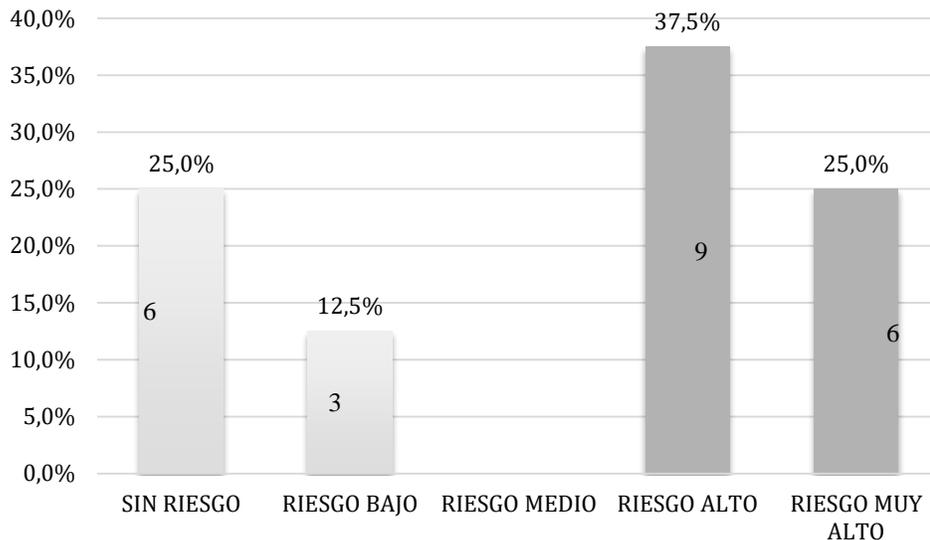
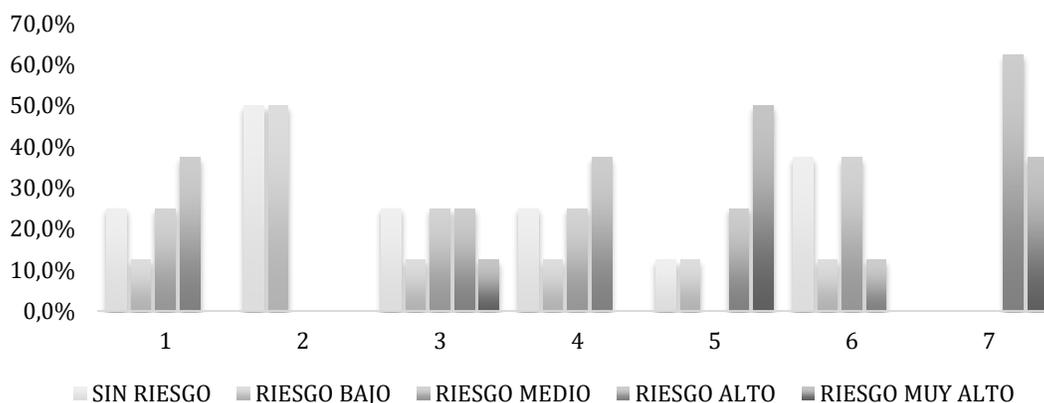
Se evidencian factores protectores dado que algunas dimensiones son iguales o superiores al 80,0% de la sumatoria sin riesgo o riesgo despreciable o riesgo bajo, estas son:

Del Dominio “Control Sobre el Trabajo”: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento

De Dominio “Demandas del Trabajo”: Consistencia del Rol

Resultado Riesgo Psicosocial Extralaboral- Liceo Cultural López Osorio

El riesgo psicosocial extralaboral es valorado a partir de dimensiones que constituyen la dinámica de los trabajadores fuera de su entorno laboral

Figura 12. Consolidado riesgo extralaboral**Figura 13. Consolidado de dimensiones extralaborales****Tabla 2. Detalle dimensiones extralaborales**

	1	2	3	4	5	6	7
	Tiempo fuera del trabajo	Realaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica del grupo familiar	Características de la vivienda y su entorno	Influencia del entorno extralaboral	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda
SIN RIESGO	25,0%	50,0%	25,0%	25,0%	12,5%	37,5%	0,0%
RIESGO BAJO	12,5%	50,0%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	0,0%
RIESGO MEDIO	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	37,5%	0,0%
RIESGO ALTO	37,5%	0,0%	25,0%	37,5%	25,0%	12,5%	62,5%
RIESGO MUY ALTO	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	50,0%	0,0%	37,5%

Tabla 3. Detalle resultados riesgo psicosocial extralaboral - resultados del cuestionario

Dimensiones	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	25,0%	12,5%	25,0%	37,5%	0,0%	MEDIO
Relaciones familiares	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	BAJO
Comunicación y relaciones interpersonales	25,0%	12,5%	25,0%	25,0%	12,5%	MEDIO
Situación económica del grupo familiar	25,0%	12,5%	25,0%	37,5%	0,00%	MEDIO
Características de la vivienda y su entorno	12,5%	12,5%	0,0%	25,0%	50,0%	MUY ALTO
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	37,5%	12,0%	37,0%	12,0%	0,0%	BAJO
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	37,5%	MUY ALTO
Riesgo psicosocial extralaboral	0,0%	33,33%	66,67%	0,0%	0,0%	BAJO

Para el **Riesgo psicosocial extralaboral** encontramos dos dimensiones en riesgo muy alto que son Desplazamiento vivienda trabajo vivienda y Características de la vivienda y su entorno y las demás dimensiones en riesgo bajo y medio, se destaca que los profesores manifiestan una buena relación familiar.

Nota: Se consideró como criterio para la convención cromática, (Rojo) la sumatoria de los porcentajes poblacionales que reportaron percepción de riesgo alto y muy alto y cuyo resultado es igual o superior a 45%. Como fortaleza (Verde) se presentan aquellas sumatorias de los porcentajes poblacionales que reportaron percepción de riesgo bajo o sin riesgo y cuyo resultado es igual o superior a 80%. Como aspecto de Intervención complementaria (Amarillo) se presentan aquellas sumatorias de porcentajes poblacionales que reportaron percepción de riesgo alto y muy alto y cuyo resultado es superior a 30% e inferior a 44.9%.

De acuerdo con la tabla anterior, se encontraron algunas dimensiones que por percepción poblacional requieren de intervención prioritaria, debido a que el porcentaje de trabajadores reportaron riesgo alto y/o muy alto siendo superior al 45,0% de la población.

En la tabla se puede identificar porcentajes altos o muy altos en las dimensiones características de la vivienda y su entorno con un 50% y desplazamiento vivienda trabajo vivienda con un 62.5%. Como dimensiones a intervenir de manera complementaria encontramos tiempo fuera del trabajo con un 37%, comunicación y relación interpersonales con un 25% y situación económica del grupo familiar con un 37.5%, en este constructo encontramos como fortaleza la dimensión de relaciones familiares.

Los Dominios a intervenir para riesgo extralaboral serían:

Intervención Prioritaria

Dominio “Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda”

Dominio “Características de la Vivienda y su Entorno”

Intervención Complementaria

Tiempo Fuera del Trabajo

Comunicación y Relaciones Interpersonales

Situación Económica del Grupo Familiar

Resultado Niveles de Estrés

El estrés se puede dar ante el esfuerzo por lograr un equilibrio entre las demandas a las cuales están expuestos los trabajadores y el recurso con el cual cuentan para hacerle frente a éstas, su manifestación se da con una serie de síntomas. Estos síntomas son los indicadores que permiten ponderar el nivel de estrés general experimentado por cada trabajador.

Tabla 4. Detalle resultados niveles de estrés

VARIABLES	SÍNTOMAS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Nivel de riesgo
Síntomas fisiológicos	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	25,0%	25,0%	37,0%	12,5%	Muy Alto
	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	0,0%	12,5%	75,0%	12,5%	Muy alto
	Problemas respiratorios.	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	Bajo
	Dolor de cabeza.	0,0%	12,5%	75,0%	12,5%	Alto
	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	0,0%	25,0%	37,5%	37,5%	Alto
	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	Sin Riesgo
	Cambios fuertes del apetito.	0,0%	12,5%	25,0%	62,5%	Medio
	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	Sin Riesgo
	Dificultad en las relaciones familiares.	0,00%	0,00%	37,50%	62,50%	Medio
	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	0,0%	0,0%	62,5%	37,5%	Alto
Síntomas de comportamiento social	Dificultad en las relaciones con otras personas.	0,0%	0,0%	37,5%	62,5%	Medio
	Sensación de aislamiento y desinterés.	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	Sin Riesgo
	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	Muy Alto
	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	0,0%	0,00%	62,5%	37,5%	Muy alto
Síntomas laborales e intelectuales	Aumento en el número de accidentes de trabajo.	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	Bajo
	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	Bajo
	Cansancio, tedio o desgano.	0,0%	0,0%	62,5%	37,7%	Alto
	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	Alto

Variables	Síntomas	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Nivel de riesgo
	Deseo de no asistir al trabajo.	0,0%	0,0%	37,5%	62,5%	Medio
	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	Sin Riesgo
	Dificultad para tomar decisiones.	0,0%	0,0%	12,5%	87,5%	Sin Riesgo
	Deseo de cambiar de empleo.	0,0%	0,0%	12,5%	87,5%	Sin Riesgo
	Sentimiento de soledad y miedo.	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	Sin Riesgo
	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	Bajo
	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	Alto
	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	Sin Riesgo
	Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".	0,0%	0,0%	12,5%	87,5%	Sin Riesgo
	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.	0,0%	0,0%	37,5%	62,5%	Medio
	Sentimiento de que está perdiendo la razón.	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	Sin Riesgo
	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	0,0%	0,0%	37,5%	62,5%	Medio
	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	Sin Riesgo

La siguiente tabla nos muestra los síntomas generales de la persona donde se manifiesta que en síntomas fisiológicos tenemos dolor de cuello, espalda, cabeza y trastornos de sueño. Esta variable la calificamos en riesgo muy alto. Para la variable social encontramos sobrecarga de trabajo y dificultad para concentrarse con respuestas de siempre y casi siempre, y por último los sistemas intelectuales encontramos cansancio, angustia y preocupación, se define esta variable según los resultados como un riesgo de nivel medio.

Nota: Se consideró como criterio para la convención cromática, la sumatoria del porcentaje poblacional de la casilla casi siempre, siempre y a veces. Como síntomas críticos (Rojo) se presentan los porcentajes iguales o superiores a 45% en la sumatoria de la categoría a veces, casi siempre y siempre. Como síntomas de afectación media (Amarillo) se presentan aquellos porcentajes entre 30% y 44.9% en la sumatoria de las mismas escalas.

De acuerdo con la información suministrada por los participantes en el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencian síntomas que se presentan de una manera generalizada con una frecuencia de “siempre”, “casi siempre” o “a veces” en la población objeto del presente estudio.

Se evidencia un porcentaje representativo de la población que reporta la presencia de síntomas con una frecuencia de presentación Crítica y media, por tal razón deben ser intervenidos y atendidos en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial, así mismo realizarles pruebas confirmatorias para estrés, estilos de afrontamiento y personalidad.

Dentro de los síntomas que presentan una presentación crítica, se encuentra en la variable de síntomas fisiológicos los dolores en el cuello y espalda o tensión muscular 25% (siempre), problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon 75% (a veces), dolor de cabeza 75% (a veces), Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche 25% (casi siempre).

Dentro de los síntomas de comportamiento social se encuentra dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades con un 62% (a veces). En los síntomas laborales e intelectuales se encuentra que en la variable sentimiento de sobrecarga de trabajo presenta 50% (a veces) y en cansancio, tedio o desgano 62% (a veces). En

dificultad para concentrarse olvidos frecuentes 62% (a veces), disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad 50% (a veces)

En cuanto a los síntomas psicoemocionales se encuentra que en la variable sentimiento de Angustia, preocupación o tristeza presenta un 50% (a veces).

Análisis de resultados sociodemográfico.

En la gráfica se puede observar como el 58% de los docentes de la Institución educativa Liceo Cultural López Osorio son masculinos (14 colaboradores) y un 42 % corresponde a femenino (10 colaboradores).

En el grafico se observa que 33% de los docentes de la Institución Educativa son casados, 4% son separados, 25% son solteros.

En el grafico se observa como el 63% de los docentes son profesionales, 25% tienen post grado completo y 13% se encuentra en proceso de finalizar su post grado. Del resto de ítems no se obtiene ninguna respuesta.

También se observa que el 54% de los docentes viven en estrato socioeconómico 3, el 25% en estrato socioeconómico 4, el 17% en estrato 2 y el 4% en estrato 5, en cuanto al estrato 1 y 6 no se obtuvieron puntajes.

En la gráfica se observa que el 46% de los docentes tienen casa propia, el 42% viven en arriendo y el 12% viven con su grupo nuclear en casa familiar.

En el grafico se observa que en un 67% los docentes tienen en un contrato indefinido, el 29% su contrato es inferior a un año y el 4% tiene un contrato temporal más de 1 año. No se registran docentes contratados bajo la modalidad de prestación de servicios.

Discusión

Es importante mencionar que los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales e individuales.

La medición permite establecer que la percepción del riesgo psicosocial intralaboral es valorada por un 25,0% (afectación poblacional baja), frente a un 62,5% poblacional que evalúa las condiciones psicosociales extralaborales como un factor de riesgo alto y/o muy alto; por lo anterior se puede deducir que la criticidad por afectación poblacional intralaboral se encuentra en un nivel de riesgo bajo y en un nivel de criticidad por afectación poblacional alto para los factores extralaborales.

Así mismo, se estima que las condiciones psicosociales están causando un nivel de estrés alto y/o muy alto en los trabajadores de la Institución en un 50,0% correspondiente a 4 trabajadores y un trabajador presenta Riesgo de afectación Medio 12,5%.

Por otra parte, los dominios psicosociales intralaborales que están siendo afectados en términos de criticidad poblacional, deben recibir intervención para prevenir enfermedades derivadas del estrés laboral reduciendo la probabilidad de generar algún tipo de patología que presuntamente pueda derivarse del estrés.

Teniendo en cuenta lo anterior y los resultados aportados por los colaboradores de la Institución, en el entorno laboral del Liceo Cultural López Osorio existe percepción crítica en el dominio: **“Demandas del Trabajo”** en las dimensiones: **“Demandas Cuantitativas, Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral, y Demandas de Carga Mental”**. La primera hace referencia a todas aquellas exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe realizar en relación con el tiempo disponible para hacerlo, la segunda dimensión está relacionada con la condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo que se le hace a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral y la tercera dimensión son todas las exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información.

Cabe resaltar que existen unos dominios y dimensiones que son percibidas como factor de riesgo cuya criticidad es media donde los trabajadores tienen una percepción negativa en cuanto a:

Del Dominio “Control Sobre el Trabajo” la dimensión “Capacitación” la cual está relacionada con todas aquellas actividades de inducción, entrenamiento y formación que la Institución brinda al trabajador para desarrollar y fortalecer sus habilidades y conocimientos.

Del Dominio “Demandas del Trabajo” la dimensión “Demandas de la Jornada de Trabajo” las cuales son todas las exigencias que se le hacen al trabajador en términos de la duración y horario de la jornada, incluye además los periodos destinados a pausas y descansos.

Características de la vivienda y de su entorno” la cual hace referencia a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. El 75,0% de los trabajadores manifiestan presentar riesgo alto, esto podría ser porque las condiciones de la vivienda del trabajador o su entorno son desfavorables, no permiten el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar o la ubicación de la vivienda dificultan el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud; así mismo ***“Desplazamiento vivienda, trabajo, vivienda”***. El 100 % de los colaboradores identifican riesgo alto o muy alto. Esta dimensión hace referencia a aquellas condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es una fuente de riesgo para los trabajadores de la Institución Educativa ya que según las estadísticas el transporte para

acudir al trabajo es difícil o incómodo y/o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Finalmente, la evaluación de los niveles de estrés permitió identificar que el 50,0% de la población, refirieron experimentar niveles de estrés altos y/o muy altos. De igual forma se confirmó la presencia de síntomas que pueden influir negativamente en la salud y productividad de los trabajadores, donde requieren monitoreo permanente a través de programas de promoción y prevención de la salud.

Análisis de los resultados

Dentro del aspecto sociodemográfico se identificó:

El grupo de trabajadores más representativo está entre 20 y 40 años de edad cubriendo un rango del 76% frente a un 24% quienes están entre 41 a 50 años.

Se podría deducir que un buen porcentaje de los trabajadores presenta estabilidad laboral y baja rotación dado que el 50% de la población trabajadora tiene menos de 1 año en la Institución y el 50% está entre 1 y 5 años, siendo este un factor protector para la institución.

El factor predominante en Liceo Cultural López Osorio son las personas casadas y en unión libre que representan un 33% respectivamente; seguidos de los solteros con un 25%. Quizá para la Institución no es tan relevante el estado civil de los trabajadores y apoya las relaciones de pareja sin formalismos civiles o religiosos o sin importar estados de soltería.

El 100% de la población en la institución educativa liceo López Osorio, poseen estudios académicos terminados, no se presentan casos de analfabetismo, todos los trabajadores pueden leer y escribir. Contar con personal calificado le permite a la Institución posesionarse en el mercado como competente.

El 79% de la población vive en estrato 3 y 4; así mismo 10 trabajadores no tienen vivienda propia (42%), 3 viven en vivienda familiar y 11 cuentan con su casa o

apartamento. Contar con vivienda propia es muy importante para un trabajador, así se podría disminuir la posibilidad de adquirir riesgo extralaboral.

En cuanto al tipo de contrato y salario el 67% (contrato indefinido) y el resto temporal, manifiestan estabilidad salarial (Salario Fijo) en institución educativa liceo López Osorio. Podemos notar esto como un factor protector en la Institución disminuyendo los altos índices de rotación

Teniendo en cuenta los resultados de la batería de riesgo psicosocial, desde los dominios intra y extralaborales se identifican diferentes variables que por percepción poblacional requieren de intervención prioritaria y algunas otras que requieren intervención complementaria,

En los resultados del riesgo intralaboral se encuentran los siguientes.

Intervención Prioritaria

Del dominio “Demandas del trabajo”: demandas Cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de Carga Mental

Desde otra perspectiva, se encontraron dimensiones que ameritan intervención complementaria por tener porcentajes poblacionales entre 30,0% y 44,9%.

Intervención Complementaria

Del dominio “Control Sobre el Trabajo”: Capacitación

Del dominio “Demandas del Trabajo”: Exigencias de Responsabilidad del Cargo y demandas de la Jornada de Trabajo

Se evidencian factores protectores dado que algunas dimensiones son iguales o superiores al 80,0% de la sumatoria sin riesgo o riesgo despreciable o riesgo bajo, estas son:

Del Dominio “Control Sobre el Trabajo”: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento

De Dominio “Demandas del Trabajo”: Consistencia del Rol

En los resultados del riesgo intralaboral se encuentran los siguientes.

Intervención Prioritaria: Dominio “Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda” y dominio “Características de la Vivienda y su Entorno”

Intervención Complementaria: Tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales y situación económica del grupo familiar.

Recomendaciones

Como complemento indispensable para la valoración individual realizada mediante la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, es importante ampliar y validar la información hasta el momento recolectada con el uso de técnicas que permitan confirmar las percepciones colectivas e identificar factores protectores, mediante:

Entrevistas Semi-estructuradas, grupos focales, análisis psicosocial de puestos de trabajo. Lo anterior para aquellos dominios y dimensiones intralaborales a las que aplique determinada intervención (tener en cuenta lineamientos batería factores de riesgo psicosocial). Como caso puntual en la Institución y teniendo en cuenta los dominios en los cuales algunos trabajadores puntúan riesgo alto en intralaboral y estrés se recomienda realizar análisis psicosocial de puesto de trabajo para ellos.

Se recomienda realizar una revisión sintomática de las incapacidades reportadas por los colaboradores durante el último año. Esto con el objetivo de identificar las correlaciones existentes entre las enfermedades que causan ausentismo en los colaboradores y la sintomatología del estrés.

Se sugiere la aplicación de una prueba psicotécnica que proporcione información específica sobre personalidad, estilos de vida, afrontamiento y conductas relacionadas con la salud que pueden estar contribuyendo a la presencia de enfermedades y trastornos físicos o psicológicos vinculados con el estrés, esta será tomada como prueba confirmatoria en aquellos trabajadores que presentaron un nivel de riesgo con criticidad alta en la evaluación de Estrés.

Todo lo anterior bajo la ponderación de un experto de conformidad con el establecido en la legislación colombiana vigente.

Se sugiere socializar los resultados de la medición de riesgo psicosocial con el objetivo de sensibilizar a la alta dirección y a los líderes de los procesos frente a los diferentes factores que pueden estar afectando o puedan llegar a afectar la salud y el desempeño de los colaboradores.

Se recomienda incluir a los colaboradores que puntuaron como casos de atención prioritaria (CAPS), en el sistema de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial de la compañía y confirmar previamente los hallazgos identificados en la presente medición, haciendo el uso de los instrumentos validados para la población colombiana con los cuales se cuenta en la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y las 34 guías de intervención emitidas por el Ministerio de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 (17, julio, 2008). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsables para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.: El ministerio, 2008, 9 p.

Posada, EJ, (2011) La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos Rev CES Salud Pública 2011

Aristizabal AL, Valencia CL, Restrepo N, (2106), Factores de Riesgo Psicosociales en algunos Docentes del sector público de la ciudad de Manizales, Facultad de ciencias sociales y Humanas.

Parra, M. (2001).Salud Mental y trabajo. Monografías de gestión en Psiquiatría y salud mental. Universidad de Santiago de Chile. Obtenido de www.psiquiatriasur.cl en mayo de 2007.

Seyle, H. (1952). The Story of the Adaptation Syndrome. Montreal: University Press.

(Gómez V, 2008. Factores Psicosociales del Trabajo y su Relación con la Salud Percibida y la Tensión Arterial: Un Estudio con Maestros Escolares en Bogotá, Colombia. Cienc Trab. Oct-Dic; 10 (30): 132-137).

Oramas A, Rodríguez R, Almirall PJ, Huerta J, Vergara A. 2003. Algunas Causas de estrés psicológico en maestros del municipio Arroyo Naranjo, Cuba. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 4(1-2):8-12

Lazarus, R.S. (1999). Stress and emotion: A new Syntesis. Springer Publishing Company, Inc.

Kyriacou, Ch. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.

Jarvis, M. (2002). Teacher stress. A critical review of recent findings and suggestions for future research directions. 4(1): 1-7

Sánchez Pérez, José. (2016). *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición*. Granada. Editorial Comares, S.L.

Melo Crespo, José Carlos. (2015). *Gestión de riesgo en la organización: teoría y práctica en la empresa*. La Habana. Editorial Academia

Igartua Miró, María Teresa. (2011). *Sistema de prevención de riesgos laborales*. Madrid. Editorial Tecnos, Segunda Edición

García González, Guillermo; Garrigues Giménez, Amparo. (2015). *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Valnecia. Tirant lo Blanch

Esteras Peña, Jesús; Chorot Raso, Paloma; Sandín Ferrero, Bonifacio. (2018). *El Síndrome de Burnout en los Docentes*. Ediciones Pirámide. 144 p.

Uribe Prado, Jesús Felipe. (2016). *Psicología del Trabajo*. Editorial El Manual Moderno. 218 p.

Duro Martín, Antonio. (2014). *Psicología de la Calidad de Vida Laboral*. Ediciones Pirámide. 184 p.

Moreno Jiménez, Bernardo; Garrosa Hernández, Eva. (2014). *Salud Laboral*. Ediciones Pirámide. 472 p.

Zarco Martín, Victoria; Rodríguez Fernández, Andrés; González González, José María. (2014). *Psicología del Trabajo*. Ediciones Pirámide. 208 p.

Quintanilla, Ismael. (2014). *Psicología Social del Trabajo*. Ediciones Pirámide. 240 p.

Ascary Aguillón Ramírez, Álvaro Antonio; Berrón Castañón, Luz Natalia; Peña Moreno, José Armando. (2015). El Comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación. Editorial El Manual Moderno. 164 p.

Alles, Martha. (2012). Diccionario de Términos de Recursos Humanos. Ediciones Granica. 360 p.

OIT, OMS (1986) Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. República Democrática Alemana: Organización Internacional del Trabajo.

Delgado, M. (2004). Estrés laboral. Madrid. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131501382007000200002&script=sci_arttext&tlng=pt

Villalobos Fajardo, G.H. (1999) Identificación y evaluación de los factores de riesgo

Blanco, A. y Valera, S. (2007): ‘Fundamentos de la Intervención psicosocial’, en A. Blanco y J. Rodríguez Marín (eds.) Intervención psicosocial. Pearson (en prensa), Madrid.

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 (17, julio, 2008). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsables para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.: El ministerio, 2008, 9 p.

Posada, EJ, (2011) La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos Rev CES Salud Pública 2011

Aristizabal AL, Valencia CL, Restrepo N, (2106), Factores de Riesgo Psicosociales en algunos Docentes del sector público de la ciudad de Manizales, Facultad de ciencias sociales y Humanas.

Parra, M. (2001).Salud Mental y trabajo. Monografías de gestión en Psiquiatría y salud mental. Universidad de Santiago de Chile. Obtenido de www.psiquiatriasur.cl en mayo de 2007.

Seyle, H. (1952). The Story of the Adaptation Syndrome. Montreal: University Press.

(Gómez V, 2008. Factores Psicosociales del Trabajo y su Relación con la Salud Percibida y la Tensión Arterial: Un Estudio con Maestros Escolares en Bogotá, Colombia. Cienc Trab. Oct-Dic; 10 (30): 132-137).

Oramas A, Rodríguez R, Almirall PJ, Huerta J, Vergara A. 2003. Algunas Causas de estrés psicológico en maestros del municipio Arroyo Naranjo, Cuba. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 4(1-2):8-12

Lazarus, R.S. (1999). Stress and emotion: A new Syntesis. Springer Publishing Company, Inc.

Kyriacou, Ch. (2003). Antiestrés para profesores. Barcelona: Octaedro.

Jarvis, M. (2002). Teacher stress. A critical review of recent findings and suggestions for future research directions. 4(1): 1-7

OIT, OMS (1986) Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. República Democrática Alemana: Organización Internacional del Trabajo.

Delgado, M. (2004). Estrés laboral. Madrid. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.

VILLALOBOS FAJARDO, G.H. (1999) Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicolaboral.

Blanco, A. y Valera, S. (2007): 'Fundamentos de la Intervención psicosocial', en A. Blanco y J. Rodríguez Marín (eds.) *Intervención psicosocial*. Pearson (en prensa), Madrid.

CALDERÓN, A. C. (2 de 7 de 2014). *Universidad Javeriana* . Obtenido de Javeriana .edu.:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=1>

CORSINO, E. L. (15 de 05 de 2000). *saludmed*. Obtenido de
<http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>

EUSKADI, C. (28 de 02 de 2019). *Diccionario de asilo*. Obtenido de Diccionario.cear.:
<http://diccionario.cear-euskadi.org/intervencion-psicosocial/>

Rodríguez, L. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Scielo*, 1-10.

Anexos

Plan de intervención

Objetivo:

Crear una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales del trabajo que puedan causar estrés laboral en los maestros.

Acciones:

Intervenir los factores de riesgo primarios (instalaciones de los espacios físicos).

Actividades de prevención (Capacitaciones, talleres).

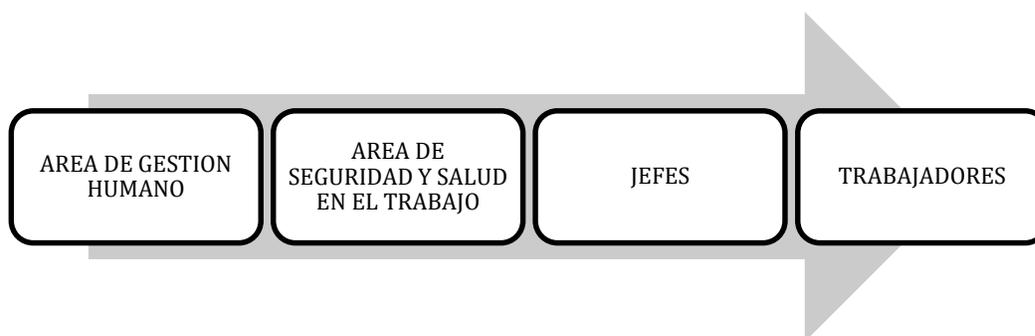
Población objeto

Maestro que fueron calificados con un nivel de riesgo psicosocial como alto o muy alto.

Maestros con signos o síntomas sugestivos de enfermedades que guardan relación con estrés laboral.

Maestros con diagnóstico de síndrome de agotamiento laboral, estrés agudo, estrés postraumático, trastornos del sueño o ansiedad.

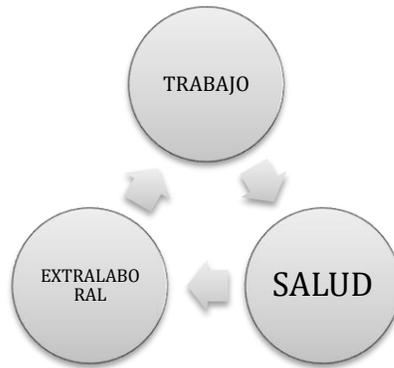
Actores involucrados en la implementación



Descripción de la acción

La acción tiene enfoque participativo y de fomento en el control de los determinantes del entorno laboral que afectan la salud y bienestar de los trabajadores.

Estrategias y planes de mejoramiento



Trabajo:

Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.

Construcción del ambiente Persona – Trabajo.

Salud:

Programas de formación de situaciones estresantes como (relajación muscular, técnicas de respiración).

Alimentación balanceada.

Manejo del estrés a partir de técnicas de autocontrol.

Formar y estructurar la semana de la salud.

Atención de crisis y programa de primeros auxilios.

Fortalecimiento de la resiliencia.

Entrenamiento en el manejo de ansiedad y estrés.

Extralaboral:

Continuar con programas de bienestar – ajustado según la necesidad.

Recolectar información extralaboral según resolución 2646 de 2008 durante el proceso de contratación para diseñar los planes según las necesidades del trabajador.

Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas y cajas de compensación familiar.

Conciliación de entornos intralaboral y extralaboral.

Acciones de prevención e intervención: Mediante ciclo PHVA basado en los protocolos de intervención para riesgo psicosocial se presentan algunas recomendaciones (Acciones de prevención e intervención) que pueden actuar directamente en la afectación crítica que se debe realizar según los resultados de la misma, estas recomendaciones pueden actuar bien sea en el dominio o dimensión que requieran intervención prioritaria o complementaria.

Acciones Sobre los Factores de Riesgo Psicosocial de la Institución Educativa Liceo Cultural López Osorio:

Intervención Prioritaria y Complementaria

Dominio “Demandas del Trabajo”

Demandas Cuantitativas

Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral

Demandas de Carga Mental

Exigencias de Responsabilidad del Cargo

Demandas de la Jornada de trabajo

Mejoramiento Participativo de las Condiciones Psicosociales de Trabajo

Objetivo(s) de la acción

Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral.

Tipos de acción

Intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar el factor de riesgo).

Coadyuvante de las actividades de prevención secundaria y terciaria.

Población objeto de la acción

Trabajadores de las áreas en las que el nivel de riesgo psicosocial intralaboral fue valorado por más del 45 % de las personas como alto o muy alto.

Trabajadores de áreas o puestos de trabajo con signos y síntomas sugestivos de enfermedades que guardan relación con estrés laboral.

Trabajadores de áreas o puestos de trabajo con diagnósticos de síndrome de agotamiento laboral (*burnout*), estrés agudo, estrés postraumático, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad.

Alcances de la Acción

Alcances

La participación de los trabajadores en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la toma de decisiones para intervenirlos, permite encontrar soluciones que al provenir de quienes realizan el trabajo son más fácilmente adoptadas. Las acciones de mejora de las condiciones psicosociales de trabajo pueden focalizarse en la organización del trabajo, la comunicación y la productividad, las relaciones entre las personas y las demandas que las personas deben enfrentar.

El mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo actúa también como coadyudante de las actividades de prevención secundaria y terciaria en los trabajadores que presentan signos y síntomas sugestivos de enfermedades que guardan relación con estrés laboral, o con síndrome de agotamiento laboral (*burnout*), estrés agudo, estrés postraumático, trastornos del sueño y trastorno de ansiedad.

Actores involucrados en la implementación

Área de gestión del talento humano.

Área de seguridad y salud en el trabajo.

Jefes.

Trabajadores de la organización.

Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (COPASST).

Descripción de la acción

La acción de intervención tiene un enfoque participativo y de fomento en el control de los determinantes del entorno laboral que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores.

Qué Hacer?**Establecer e implementar estrategias de análisis de la información**

Los equipos de mejoramiento son un buen escenario para encontrar posibles soluciones a los problemas a partir de un buen análisis de la información. Dependiendo de la complejidad de los problemas detectados, puede requerirse el uso de metodologías complementarias para el análisis de riesgos (ejemplo listas de chequeo, qué pasaría si, árbol de fallos, análisis funcional de operatividad y análisis de riesgos del proceso, en cuyo caso el facilitador debe conocer y estar en capacidad de aplicar la metodología seleccionada.

Las reuniones de los equipos de mejoramiento continuo se deben realizar dentro de la jornada laboral, y los trabajadores que lo conforman deben disponer del tiempo que se requiera para asegurar que se debatan con suficiencia los temas tratados.

Independientemente del método utilizado, lo que se espera del equipo de mejoramiento participativo es que proponga soluciones prácticas, viables y costo efectivas, para solucionar los problemas detectados.

Desarrollar los planes de mejoramiento

Las soluciones identificadas por el equipo de mejoramiento participativo se deben traducir en planes de acción, en los que se precisa la actividad, los responsables de su implementación, los recursos requeridos y el plazo en el cual se espera el resultado.

El plan propuesto debe presentarse a consideración de la alta dirección para conseguir su aval y los recursos. Las estrategias participativas, como los equipos de mejoramiento, generan expectativas sobre cambios y mejoras, por lo que la Institución debe ser clara y definir cuáles se aprueban y luego asegurar su implementación y mantenimiento en el tiempo.

Es conveniente promover planes de mejora tanto de corto, como de largo plazo, de manera que se puedan implementar rápidamente soluciones que satisfagan las necesidades inmediatas.

Dominio “Demandas del Trabajo”

Capacitación. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores y construcción del ajuste persona – trabajo

Acciones Sobre la Salud

Estilos de vida saludables tales como:

Programas de formación para la disminución de respuestas fisiológicas producidas por situaciones estresantes (relajación muscular, técnicas de respiración).

Alimentación balanceada.

Manejo efectivo del estrés a partir de técnicas de autocontrol emocional.

Administración efectiva del tiempo.

Programa de formación enfocado a la higiene del sueño.

Formar o estructurar la semana de la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.

Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.

Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos

Fortalecimiento de la Resiliencia.

Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad.

Promoción de la Salud Mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

A nivel Extralaboral:

Se recomienda recolectar información sobre los factores extralaborales exigidos por la resolución 2646 de 2008 durante el proceso de contratación y registrarla en una base de datos. Esta información debe actualizarse de forma anual, para ser utilizada en el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar de los trabajadores.

Continuar con los programas de bienestar – ajustarlo según necesidades y resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial.

Establecer de forma alineada con el plan de capacitaciones de la Institución.

Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.

Conciliación de entornos intralaboral y extralaboral.

Adicionalmente, para todos los colaboradores se sugiere abordar los factores intralaborales y extralaborales dentro del sistema de vigilancia epidemiológica (SVE) que siga los lineamientos presentados por el Ministerio de Trabajo en la resolución 2646 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015. Es importante tener en cuenta que este sistema de vigilancia epidemiológico debe ser diseñado bajo el modelo de ciclo PHVA con

indicadores sistémicos de estructura, proceso y resultado. A continuación, se destacan algunos elementos claves.

En primera instancia se deben establecer los mecanismos para recolectar, automatizar y analizar la información necesaria para el desarrollo del sistema de vigilancia epidemiológica.

Hay dos tipos generales de información:

Información inicial para el sistema de vigilancia epidemiológica, que incluye: Los registros de accidentalidad, ausentismo y morbilidad, la descripción de procesos y políticas de recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo de la organización y la descripción de cargos que reúne los datos de requisitos, responsabilidades y riesgos del cargo y el informe del proceso de selección del trabajador. Si dado el caso esta información no está disponible al iniciar el SVE, se debe construir en la medida en que avanza su implementación.

Información que surge a través del desarrollo del sistema de vigilancia epidemiológica: resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Corresponde al presente informe), resultados de evaluación de los niveles de estrés percibidos por los trabajadores (Corresponde al presente informe), historias clínicas ocupacionales, las cuales deben incluir preguntas relacionadas con síntomas de estrés, resultados del sistema de vigilancia epidemiológica y evaluación de su impacto y por último diagnóstico y documentación de “casos”.

La información que utiliza el sistema de vigilancia epidemiológica debe reunir las siguientes condiciones: veracidad, suficiencia (que esté completa), oportunidad, confiabilidad (que sea comparable y consistente), exactitud, validez (que mida en forma precisa lo que se quiere medir) y objetividad.

En la tabla 4, se enumeran las principales variables que se incluyen en el sistema de información, ilustrando en cada caso las posibles fuentes de la información. Para efectos metodológicos se presentan separadamente las variables individuales y las organizacionales.

Conviene aclarar que se citan varias fuentes posibles de información, de las cuales el responsable de la ejecución del programa deberá seleccionar la más confiable, de acuerdo con los registros que se lleven en la Institución, o remitirse a las que estén a su disposición.

VARIABLES INDIVIDUALES	FUENTE
Datos demográficos: Edad, género, estado civil, número de hijos, composición del grupo familiar, número de personas a cargo, lugar de vivienda, historia laboral (en la que se identifique la exposición a factores de riesgo ocupacional), nivel educativo, fecha de ingreso a la organización, procedencia geográfica, clase de contrato de trabajo, salario, actividades en el tiempo libre, antigüedad en el cargo, antigüedad en la Institución, cargos ocupados en la Institución.	Hoja de vida, registros de nómina, informe de proceso de selección, formatos de actualización de datos.
Características de personalidad, habilidades, competencias, educación, estilos de afrontamiento.	Trabajador, pruebas psicológicas y entrevistas de selección y seguimiento.

Estado de Salud: Antecedentes familiares, personales, accidentes, síntomas indicadores de la presencia de estrés	Historia clínica ocupacional, registro de incapacidades y ausentismo. Historia clínica del trabajador en los servicios de salud (previa autorización del trabajador)
Grado de estrés percibido por el trabajador	Cuestionario para la evaluación de niveles de estrés
Percepción de los factores psicosociales.	Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial
VARIABLES DE LA ORGANIZACIÓN	
FUENTE	
VARIABLES DE LA ORGANIZACIÓN Variables organizacionales, misión, visión, políticas de salud y seguridad, procesos productivos, estructura organizacional, planes de entrenamiento y capacitación, régimen disciplinario, sistemas de compensación, políticas de desarrollo, plan de carrera, políticas de contratación y estabilidad, registro de sugerencias, planes de beneficios.	FUENTE Documentos oficiales de la organización correspondientes al plan estratégico de la Institución y todas las políticas concernientes, Entrevista con directivos y trabajadores, registro de coberturas y de acciones ejecutadas.
Riesgos a los que están expuestos los trabajadores	Matriz Identificación y valoración de peligros de la Institución.
Jornada de trabajo: duración, descansos, rotación de turnos.	Reglamento de trabajo, record de horas trabajadas, nómina.
Medios de información, calidad, precisión, claridad, contenido, periodicidad	Medios formales de comunicación y opinión de los trabajadores.
Resultados de productividad y calidad	Indicadores de producción y resultados

Ausentismo y Accidentalidad	Registro de licencias, permisos y ausencias, record de accidentes de trabajo e investigaciones de los mismos.
Factores de riesgo psicosocial en los cargos	Matriz Identificación y valoración de peligros – guía de Observación de Cargos
Actividades de Intervención	Cronograma, registros de cobertura, evaluaciones de calidad y demás indicadores por actividad.
